

От работодателя:

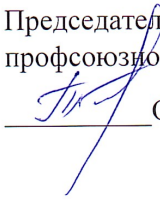


Директор МОАУ ДО ЦДТ

И.А. Вершинина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


О.В.Тишкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ГОРОДА ШИМАНОВСКА»
НА 2022– 2025 ГГ.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива

МОАУ ДО ЦДТ

«22» _сентября_2022_г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников МОАУ ДО ЦДТ г. Шимановска (далее Учреждение), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

☐ работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации МОАУ ДО ЦДТ (далее Профком), Тишковой Ольги Владимировны.

☐ работодатель в лице его представителя – директора Вершининой Ирины Александровны (далее Работодатель).

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

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

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

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

1.11. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его утверждения на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласно п.6.17 статьи 6 Устава МОАУ ДО ЦДТ.

1.14. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профкома выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, найма, увольнения, других вопросов социальной защищенности работников.

1.15. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает Коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения Коллективного договора и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы Работников.

2.3.2. Обеспечивает:

- учет мнения Профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- участие профкома в работе органов управления Учреждением (наблюдательный совет), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- эффективное управление Учреждением, сохранность его имущества;
- занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность.

2.3.3. Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.4. Добивается стабильного финансового положения Учреждения.

2.3.5. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.4.2. Нацеливает Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4.3. Способствует росту квалификации Работников.

2.4.4. Добивается повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

2.4.6. В период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, не выдвигает новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использует в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.4.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников – членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права, условий Коллективного договора.

2.4.9. Добивается от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

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

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

2.4.12. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.4.13. Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.4.14. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4.15. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.17. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

2.4.18. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.5. Работники:

2.5.1. Выполняют полно, качественно и своевременно обязанности по трудовому договору (контракту).

2.5.2. Соблюдают правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.5.3. Способствуют повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса.

2.5.4. Берегут имущество Учреждения, заботятся об экономии электроэнергии и других ресурсов.

2.5.5. Создают и сохраняют благоприятный психологический климат в коллективе, уважают права сторон.

2.6. Коллективный договор признает исключительное право Руководителя Учреждения:

2.6.1. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор.

2.6.2. Поощрять Работников за добросовестный труд.

2.6.3. Требовать от Работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда.

2.6.4. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2.6.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.6.6. Требовать обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.

2.7. Коллективный договор признает право Работника на участие в управлении Учреждением.

2.7.1. Основными формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- ~ учет мнения представительного органа Работников в случаях,
- ~ предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- ~ проведение представительным органом Работников консультаций с
- ~ Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ~ получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно
- ~ затрагивающим интересы Работников;
- ~ обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение
- ~ предложений по её совершенствованию;
- ~ обсуждение с представительным органом Работников планов социально-
- ~ экономического развития Учреждения;
- ~ участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- ~ иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами,
- ~ учредительными документами Учреждения, коллективным договором,
- ~ локальными нормативными актами.

~ 2.7.2. Работники имеют право на:

- ~ заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии
- ~ с требованиями статей ТК РФ;
- ~ предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- ~ своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату
- ~ заработной платы;
- ~ отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением
- ~ Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466;
- ~ объединение в профессиональные союзы;
- ~ защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и
- ~ коллективных трудовых споров;
- ~ обязательное социальное страхование.

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат Работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий принимаются по согласованию с Профкомом.

2.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома:

- ☐ правила внутреннего трудового распорядка;
- ☐ положение об оплате труда работников Учреждения;
- ☐ положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников Учреждения;
- ☐ соглашение по охране труда;
- ☐ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ☐ график отпусков;
- ☐ расписание занятий;
- ☐ тарификационные списки;
- ☐ приказы на установление стимулирующих и иных выплат.

2.10. По взаимному согласию сторон, в течение срока действия Коллективного договора, в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

2.11. Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

2.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на Учреждение соглашений, настоящего Коллективного договора.

2.13. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Для работников Учреждения Работодателем является данное образовательное учреждение (МОАУ ДО ЦДТ города Шимановска) в лице директора И.А. Вершининой.

3.1.2. Трудовой договор с Работником (на постоянной основе) заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством;
- при заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения;
- до подписания трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) Работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.1.6. В случае отсутствия у Работодателя другой работы в период отстранения от работы Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата Работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

3.1.7. Руководитель Учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с Работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров Работников.

3.1.8. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- ~ переезд Работника на новое место жительства;
- ~ выход на пенсию;
- ~ необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- ~ необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- ~ изменение семейного положения Работника.

3.1.9. Увольнение Работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу.

3.1.10. Прекращение трудового договора с Работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу.

3.1.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.1.12. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с согласия Профкома.

3.1.13. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностной инструкции конкретного Работника в данном образовательном учреждении.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, настоящим Коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников, с обязательным учетом норм Министерства образования и науки РФ ПРИКАЗ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Нормируемой частью педагогической работы педагогических работников являются только нормы времени для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом её объёме.

4.1.4. К другой части педагогической работы педагогических работников, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым должностям. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определены эффективными контрактами (трудовыми договорами) и должностными инструкциями.

4.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (или по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до

окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.1.6. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.1.7. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

4.1.8. Объем учебной нагрузки, установленный ПДО 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, указанных в п. 14 настоящего раздела.

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

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

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

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

4.1.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.1.14. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

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

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

4.1.16. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.17. Педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.19. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, по согласованию с Профкомом.

4.1.20. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие с очередным отпуском педагогических Работников и иных Работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.21. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных Работников, уточняется режим рабочего времени. В эти периоды педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе

методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части педагогической нагрузки, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

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

4.1.23. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодного отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

4.2.3. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и выборного профсоюзного органа.

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

4.2.5. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.6. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников.

4.2.7. В случае предоставления педагогическим Работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объёме.

4.2.8. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной

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

4.2.9. Педагогическим Работникам Учреждения по их заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 47 п.5.4 главы 5 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (в следующих случаях (из средств фонда экономии заработной платы):

- при рождении ребенка в семье или усыновлении ребенка – 3-5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1-3 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3-5 дней;
- на похороны близких родственников – 3-5 дней;
- работающим инвалидам - 1 день;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1-3 дней.

4.3.2. Педагогический работник имеет право на ежегодный очередной отпуск – 50 календарных дней, для технических работников – 36 календарных дней.

4.3.3. Предоставлять Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.3.4. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса Работников образования, престижа педагогической профессии, стороны договорились - приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их

заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Учреждения, количества и качества затраченного труда. Должностные оклады индексируются в соответствии с нормативными документами, принятыми по Российской Федерации, Амурской области и местными органами власти.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат, производится из бюджетных средств. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОАУ ДО ЦДТ, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат Работникам, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома.

При наличии средств работникам Учреждения может оказываться материальная помощь.

5.2.3. При разработке Учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда Работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда Работников муниципальных образовательных учреждений.

5.2.4. Объем средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

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

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

Оплата сверхурочной работы в заработной плате Работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.2.8. При составлении штатного расписания формируется надтарифный (дополнительный) фонд (на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера) в размере до 15% фонда оплаты труда.

5.2.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

5.2.11. За работу, не входящую в должностные обязанности Работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда Работников Учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, за выслугу лет (стаж педагогической работы).

5.2.12. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается материальная поддержка в виде ежемесячной выплаты в размере 30% от должностного оклада в течение 3 лет.

5.2.13. Оплата труда Работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

5.2.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.2.15. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

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

5.2.17. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией.

5.2.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи

Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.2.19. Выплата заработной платы Работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: первая часть заработной платы не позднее 25 числа текущего месяца, окончательный расчет не позднее 10 числа следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.20. Работодатель ежемесячно выдает Работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.2.21. Заработная плата выплачивается непосредственно в Учреждении либо перечисляется на указанный Работником счет в банке. Изменение банка, через который Работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления Работников не допускается.

5.2.22. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2.23. Работодатель осуществляет по согласованию с Профкомом тарификацию педагогических и руководящих Работников, своевременно уточняет тарификационные списки Работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

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

5.2.25. Освобождаются от работы беременные женщины с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

5.2.26. За сверхурочную работу (дежурства по ЦДТ во время мероприятий, на выставках, выезд на конкурсные соревнования, дежурства в праздничные дни) предоставляются отгулы.

5.3. Наполняемость учебных групп, установленная Положением о нормах наполняемости с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в группе устанавливается выплата стимулирующего характера из стимулирующего фонда заработной платы.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

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

6.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

6.3. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения численности штата.

6.4. Работодатель обязуется:

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

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

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых Работников.

6.5.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников Учреждения.

6.6. Стороны подтверждают:

6.6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав Работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

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

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

- лица, проработавшие в образовании свыше 25 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.6.3. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

6.6.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.6.6. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6.6.7. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств Учреждения (при наличии финансирования). Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2-х месяцев за счет Учреждения (при наличии финансирования).

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за Работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

6.6.8. В случае обязательного сокращения численности или штата работников сократить, прежде всего, следующие категории работников:

- педагогов-совместителей, распределить их часы учебной нагрузки постоянным Работникам;
- ограничить учебную нагрузку Работникам, имеющим совмещение.

VII. Аттестация педагогических работников

7.1. Порядок проведения аттестации педагогических Работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (статья 49 п.4 главы 5

Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Аттестация педагогических Работников производится в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Проведение аттестации педагогических Работников осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями Учреждения (на соответствие занимаемой должности), Государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов Амурской области «Амурского областного института развития образования» (на присвоение первой и высшей квалификационных категорий).

7.3. Педагоги дополнительного образования, ведущие преподавание по нескольким направлениям деятельности, могут по своему выбору аттестоваться по одному из направлений.

VIII. Условия и охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

8.1.1. Знакомит Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда: приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Постановлением Минтруда России от 31.12.1997г. № 70, приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006г. № 297.

8.1.3. Организует и контролирует проведение специальной оценки условий труда.

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

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1.	рабочий по обслуживанию здания	~ Костюм х/б	1 пара на 9 месяц
		~ рукавицы комбинированные при занятости на мокрых участках работ дополнительно	1 пара на 1 месяц
		~ перчатки резиновые	1 пара на 1 месяц
2.	Уборщик служебных помещений	~ халат х/б	1 на 6 месяцев
		~ перчатки резиновые	1 пара в месяц
3.	Дворник	~ костюм х/б	1 в год
		~ перчатки	1 пара на 1 месяц
		~ рукавицы комбинированные	1 пара на 1 месяц

8.1.6. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда Работников Учреждения.

8.1.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с Работниками.

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

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

8.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

8.1.11. При численности работников Учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику Учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

8.1.12. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение Работниками обязательных периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

8.1.13. Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

8.1.14. Создает совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.2. Профком:

8.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

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

8.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

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

8.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Учреждения.

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

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

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

8.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным Профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% ставки заработной платы за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников Учреждения.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

9.2. Средства на выплаты социальных гарантий, льгот и компенсаций формируются за счет экономии средств, предусмотренных на заработную плату работников образования за год.

9.3. Экономия по фонду заработной платы определяется как разница между плановой суммой ассигнований, предусмотренных на заработную плату, и суммой фактического расхода по бухгалтерскому учету.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. При наличии средств работникам Учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (оклада) в пределах средств, направляемых на оплату труда.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. При наличии средств работникам в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение.

9.3.2. При наличии средств оказывать материальную помощь работникам Учреждения, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев в Учреждении - от 3 000,00 до 5 000,00 рублей.

В случае увольнения в связи с выходом на пенсию работника оказывать материальную помощь в размере – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей.

9.3.3. Производить увольнения Работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

9.4. Сотрудники Учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения (в зависимости от финансирования):

- 50 лет – от 3-х до 5-ти тысяч рублей;
- 55 лет – от 3-х до 5-ти тысяч рублей;
- 60 лет – от 3-х до 5-ти тысяч рублей;
- 65 лет – от 3-х до 5-ти тысяч рублей;
- 70 лет – от 3-х до 5-ти тысяч рублей.

9.5. Сотрудники Учреждения, при получении почетных грамот, присуждении почетных званий, премируются единовременными денежными поощрениями:

- в связи с присуждением почетных званий – 5 000,00 рублей;
- Почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации – 5 000,00 рублей;
- Почетная грамота министерства образования и науки Амурской области образования – 3 000,00 рублей;
- Почетная грамота Шимановского городского Совета народных депутатов – 2 000,00 рублей;
- Почетная грамота мэра города Шимановска – от 1 000,00 до 3 000,00 рублей;
- Благодарность мэра города Шимановска – до 1 000,00 рублей;
- Почетная грамота Управления образования г.Шимановска – 1 000,00 рублей;
- Почетная грамота Центра детского творчества – до 1 000,00 рублей.

Х. Гарантии деятельности Профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включает по уполномочию Работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением.

10.2.2. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

10.2.3. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

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

10.2.5. Члены Профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

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

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
- председателю первичной профсоюзной организации может выплачиваться стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

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

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения.

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

