

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества» (далее - МБУ ДО «МРДДЮТ» или образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников учреждения дополнительного образования и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – руководителя образовательной организации, директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества» Дымаевой Ханды Сампилнорбоевны, именуемого далее «Работодатель»;

- работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества» - Ванчик Цыпылмы Аюровны.

- Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

Текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) после его (их) уведомительной регистрации размещается работодателем на официальном сайте образовательной организации МБУ ДО «МРДДЮТ» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://mrddut.zabedu.ru>, на профсоюзном стенде.

1.7. Работодатель и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с работодателем.

1.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о предоставлении отпусков и отгулов работникам;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

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

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета: - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном [законодательством](#) Российской Федерации об индивидуальном персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по

производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.9. Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации или ликвидация образовательной организации, его филиала не зависимо от количества работающих.

2.10. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в данной образовательной организации свыше 15 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего

возраста;

- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- не освобожденный от основного места председатель профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной педагогической специальности, в течении трех лет;
- имеющих почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

2.14. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную

аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 2.14 к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

2.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.16. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

2.17. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.18. Временный перевод работника на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятый с учетом мнения первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ней.

2.19. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

2.21. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 1,5 лет.

2.22. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), которые утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601).

3.4. Работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам – 50 календарных дней, их них: 42 календарных дня - продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015

№ 466); 8 календарных дней - работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4520–1);

- главному бухгалтеру – 46 календарных дней, из них: 28 календарных дней - продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ); 8 календарных дней - работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4520–1); 10 календарных дней - за ненормированный рабочий день;

- уборщику служебных помещений – 43 календарных дня, из них: 28 календарных дней - продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ); 8 календарных дней - работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4520–1); 7 календарных дней (часть 1, часть 2 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда в МБУ ДО «МРДДЮТ» от 08 ноября 2018г);

- остальные работники МДОУ – 36 календарных дней, их них 28 календарных дней - продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.115 ТК РФ); 8 календарных дней - работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная

- надбавка к заработной плате (ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4520–1);

- работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](#)).

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в образовательной организации, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.8. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение Работодателем рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

3.9. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в случае:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы),

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам (матери, отцы, усыновители, опекуны), имеющих двухи более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях регистрации брака детей - до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

3.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления в случае:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- работникам, в случаях рождения ребенка – до 3 дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 дней;

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников образовательной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул,

не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем по согласованию с профсоюзной организацией. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.13. Вспомогательный и обслуживающий персонал в летний период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

3.14. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- два оплачиваемых дня отдыха при необходимости работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19);

Справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение работниками диспансеризации или вакцинации в день (дни) освобождения от работы, работники обязаны предоставлять работодателю;

3.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.16. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, осуществляющих уход за детьми, инвалидами продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющих двух или более детей до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- осуществляющих уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.17. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность).

3.18. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любое время прервать этот отпуск и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

3.19. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам, у которых установлено профессиональное заболевание ежегодный основной оплачиваемый отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

3.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. (Приложение № 8)

3.21. Педагогические работники имеют право в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на отпуск без

сохранения заработной платы сроком до одного года. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644.

3.22. Длительный отпуск сроком до 1 года предоставляется педагогическому работнику через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по его заявлению и оформляется приказом работодателя. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.23. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

3.24. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

3.25. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.25.1. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.25.2. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работодатель и профсоюз договорились:

4.1. Оплата труда всех категорий работников осуществляется на основе Положения системы оплаты труда для работников отдельных типов муниципальных образовательных учреждений, утвержденных постановлением администрации муниципального района «Могойтуйский район».

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

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Забайкальском крае.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Забайкальском крае размера минимальной заработной платы.

4.3. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются Положением об оплате труда работников (Приложение №3) и Положением о премировании работников с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации (иного представителя работников) ([ст. 372](#) ТК РФ).

4.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.5. Порядок выплаты вознаграждения за выслугу лет. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам образовательной организации производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой

стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Выплату заработной платы производить не реже чем два раза в месяц по заявлению работника перечислять на банковскую карту работника либо на лицевой счет в банке, либо в кассе организации – аванс не позднее «22» числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц не позднее «7» числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Установить следующее соотношение частей заработной платы: аванс – 50 %, окончательный расчет – 50 %.

4.7. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст. 4 ТК РФ).

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.9. Информировать коллектив два раза в год о размерах финансовых поступлений (средств бюджета и внебюджетных средств).

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.12. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации заработной платы, в порядке и в сроки, определенные нормативными правовыми актами Правительства Забайкальского края, администрации муниципального района «Могойтуйский район» для увеличения (индексации) заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.

Стороны договорились:

4.13. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

4.14. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.15. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко

дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.16. В случае организации и проведение Профсоюзом забастовки, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции до 3 дней.

4.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

4.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

4.19. Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

Профсоюзная организация:

- участвует в проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и специальной оценки условий труда;
- осуществляет контроль за правильным проведением тарификации работников образовательной организации, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимает меры по всем фактам нарушения выполнения коллективного

договора;

- принимает участие в разработке локальных актов, затрагивающих трудовые права работников;

- осуществляет контроль за соблюдением работниками режима рабочего времени;

- постоянно анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации и на его основе вносит предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;

- защищает права и интересы работников образовательной организации в части доплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;

- принимает необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случаях задержки выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- своевременно информирует работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

РАЗДЕЛ V. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

5.2.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

а) испытывающих затруднения в связи с техническим переоснащением и развитием организаций, с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий;

б) предпенсионного возраста;

в) женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.2.3. Создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность – выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Аттестация педагогических работников в МБУ ДО «МРДДЮТ» проводится в соответствии с Новым Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основании приказа Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. №196.

5.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности создается Аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.5. Учитывая, что руководитель МБУДО «МРДДЮТ» является представителем Работодателя, принимает распорядительные акты о создании Аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в Аттестационную

комиссию стороны договорились, что представление на педагогического работника, руководитель образовательной организации не входит в состав Аттестационной комиссии.

5.6. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с распорядительным актом работодателя. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии МБУ ДО «МРДДЮТ» с участием педагогического работника.

5.7. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем.

6.8. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;
- ж) молодые специалисты в течение первых трех лет работы.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.9. При аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой

должности

Работодатель:

- знакомит педагогических работников с принятыми с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета распорядительными актами о создании и составе аттестационной комиссии, а также о проведении аттестации, списком работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

- осуществляет подготовку представления с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МБУ ДО «МРДДЮТ».

5.10. При аттестации в случае признания педагогического работника не соответствующим занимаемой должности результатам в следствие недостаточной квалификации Работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность ил и работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

5.11. Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, а также их наставникам при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в разработке «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.12. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создавать ему условия для прохождения аттестации;

- учитывать квалификационную категорию, присвоенную педагогическому работнику, в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника из другой образовательной организации в МБУ ДО «МРДДЮТ», в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации;

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе на работу из организации, а также учреждений негосударственной организаций, образовательной не являющихся образовательными, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.13. С целью обеспечения права на льготную процедуру аттестации на квалификационную категорию педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и краевых мероприятиях, работодатель по заявлению работника, представляет ходатайство педагогического совета МБУ ДО «МРДДЮТ», согласованное с профсоюзным комитетом, в соответствующую аттестационную комиссию для признания результатов его практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель» и др.;
- имеющим отраслевые награды;
- имеющим кандидата наук, другие почётные звания, награды иных ведомственные степени доктора наук, при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Проводить совместную работу по:

- повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе; - закреплению молодых педагогов в МБУ ДО «МРДДИЮТ»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи; - обеспечению их правовой и социальной защищенности.

6.1.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее - учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и

продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

6.2. Работодатель сохраняет статус молодого специалиста при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевает на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закреплённых соглашениями и коллективными договорами.

6.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

6.3.1. Предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при приеме на работу, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

6.3.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в МБУ ДО «МРДДЮТ», о возможности получении льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

6.3.3. Вводить в течение первых трех лет работы повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) согласно Положением об оплате труда работников МБУ ДО «МРДДЮТ» п. 5.3. настоящего коллективного договора в целях осуществления мер социальной поддержки.

6.3.4. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы

повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

6.3.5. Не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности в течение первых 3 лет работы.

6.3.6. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности МБУ ДО «МРДДЮТ», поддерживать патриотическое, физическое воспитания молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

6.3.7. Создавать условия и оказывать поддержку молодым педагогам для участия в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Проводят посвящение и поздравления молодых педагогов.

6.4.2. Разрабатывают Положение о наставничестве в МБУ ДО «МРДДЮТ».

6.4.3. Обобщают опыт педагогов-наставников, создают работникам условия для участия в конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник» на региональном и муниципальном уровнях.

6.5. Профсоюзный комитет:

6.5.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

6.5.2. Оказывает им необходимую помощь, в том числе материальную, за счет средств профсоюзного бюджета.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических и других мероприятиях по охране труда и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Обеспечить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

7.3. Организовать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работы) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников образовательной организации в установленные сроки.

7.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.5. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 ТК РФ.

7.6. Обеспечить:

- Своевременное приобретение и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты; смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение №6; №7)

- Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды и специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты.

7.7. Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации и выполнение соглашения по охране труда.

7.8. Создать в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации. На общем собрании работающих не

реже одного раза в год заслушивать отчет о ее работе.

7.9. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом профсоюзной организации.

7.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методами приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

7.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов в Социальный фонд России на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведения специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, приобретения работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда средств индивидуальной защиты, а также на санаторно - курортное лечение.

7.14. На основании заявления и медицинского сертификата работника о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставить работникам два дня отдыха к очередному отпуску за прохождение вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.15. Профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов

- профсоюза и других работников образовательной организации;
- проводить работу по оздоровлению детей.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- по оплате труда;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

8.2. На основании ч.11 ст.108 Федерального закона от 29.12.2012г №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб., которые включены в установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников.

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

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

8.5. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы сохраняются средняя заработная плата по основному месту работы,

при направлении его с этой же целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

8.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником его средний заработок за этот день. В случае, если работник вышел в это день на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст. 186 ТК РФ, Федеральный закон N125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»)

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

8.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.9. Обеспечивать бытовые нужды работников исходя из финансовых средств учреждения, определенных Учредителем согласно плана финансово – хозяйственной деятельности, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.10. Не увольнять по сокращению штатов при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ.);
- женщин, имеющих детей до трёх лет (ст.261 ТК РФ.);
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 - ти летнего возраста.

Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств Профсоюзной организации на социально-культурную и иную работу не менее 1% от фонда заработной платы.

РАЗДЕЛ IX. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Обязательства работодателя:

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом МБУ ДО «МРДДЮТ», региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.2. Работодатель способствует деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации, членов совета молодых педагогических работников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в день выдачи заработной платы.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

9.7. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в общедоступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Председатель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;

и других комиссий, работа которых затрагивает социально-экономические и профессиональные права работников.

9.9. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора под пунктом 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Профсоюзная организация:

9.10. В соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет контроль за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства;
- ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами.

9.11. Обеспечивает членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств и др. вопросах.

9.12. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

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

9.14. Участвует в работе комиссии по летнему оздоровлению детей образовательной организации.

9.15. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.16. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.18. Участвует в работе комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.19. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

9.20. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

9.21. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Профсоюзная организация обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

10.1.3. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в МБУ ДО «МРДДЮТ» трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБУ ДО «МРДДЮТ», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.4. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.1.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению об оказании материальной помощи, настоящего Коллективного договора.

10.1.6. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно оздоровительных мероприятий.

10.1.7. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в МБУ ДО «МРДДЮТ».

10.1.8. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

10.1.9. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

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

10.1.11. Принимать участие в аттестации работников МБУ ДО «МРДДЮТ», аттестации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

10.1.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.13. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

10.1.14. Содействовать оздоровлению детей работников.

10.1.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБУ ДО «МРДДЮТ».

РАЗДЕЛ XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны комиссии (работодатель и профсоюзная организация). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

11.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

11.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества».
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества».
4. Положение о представлении отпусков и отгулов работникам;
5. Перечень работ и производственных факторов, имеющих право на выдачу моющих средств в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества».
6. Перечень профессий и должностей МБУ ДО «МРДДЮТ» имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
7. Список должностей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества» с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск.
8. Перечень должностей работников МБУ ДО «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества» занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и доплату.
9. Протокол общего собрания работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Могойтуйский районный Дом детско-юношеского творчества».