

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Дом
детского творчества «Новое поколение»
на 2019 – 2021 годы

Администрация Октябрьского района
Отдел экономического анализа, прогнозирования и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован (о) «30» <u>сентября</u> 20 <u>19</u> г.
Регистрационный № <u>341</u>
<u>Ирина Александровна Кудряшова</u> <u>Ирина Александровна Кудряшова</u> (Подпись, полные Ф.И.О.)

пгт. Приобье

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»
пгт. Приобье**

Специалист-эксперт отдела
экономического анализа, прогнозирования
и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития



Е.Ю. Кузнецова
10.04.2019

Юридический отдел



Председатель комитета
по управлению муниципальными
финансами



19.04.19.

Н.Г. Куikliна

Заместитель главы Октябрьского района по социальным
вопросам, начальник Управления образования
и молодежной политики администрации
Октябрьского района



Т.Б. Киселева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (в дальнейшем – «Договор») являются: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества «Новое поколение», именуемое в дальнейшем – «Работодатель», «ДДТ», в лице директора Осович Ольги Анатольевны, и работники Муниципального бюджетного образовательного ДДТ дополнительного образования «Дом детского творчества «Новое поколение», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя Работников – первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем - «Профсоюз» в лице Костыревой Людмилы Анатольевны.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.10.2014); Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 14.10.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», с учетом Отраслевого соглашения между Управлением образования и молодежной политики Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Устава ДДТ, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного ДДТ (далее – ДДТ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Работодатель признает представителем Работников в социальном партнерстве «Профсоюз».

1.3. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников ДДТ, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней со дня его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора Работодателем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.8. При смене формы собственности ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ДДТ.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного Договора решаются сторонами в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.14. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Во исполнение настоящего Коллективного Договора в ДДТ могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным Договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в обязательном порядке оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах на неопределенный срок.

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

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

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.3. Руководители I и II уровней, другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность в классах, группах, кружках, секциях ДДТ и других организациях.

Возможность осуществления педагогической деятельности указанными лицами, а также педагогическими, руководящим и иными работниками других образовательных организаций, работниками организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.4. Срочный трудовой договор заключается на условиях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Педагогическая нагрузка педагогам устанавливается на предстоящий учебный год исходя из утвержденного муниципального задания и перспективных планов развития образовательной деятельности той или иной направленности. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается согласно нормам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки РФ) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем до окончания учебного года и ухода Работников в ежегодные оплачиваемые отпуска. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам, для которых ДДТ является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания.

2.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.13. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим педагогам дополнительного образования на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, возможно только по взаимному согласию сторон, либо по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся (групп), сокращение финансирования;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

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

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.16. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДДТ в письменном виде.

Лицо, непосредственно которому подчиняется вновь принятый Работник, знакомит его со структурой, историей и деятельностью ДДТ, в том числе информирует о наличии Профсоюза.

2.17. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка

2.19. В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательного организация, новый собственник обязан выплатить указанным Работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

2.20. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников (п.2 ст.81 ТК РФ), недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) ДДТ обязуется производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст.82, 373 ТК РФ). Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает это вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение Работодателем, не учитывается.

2.21. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией ДДТ, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с Профкомом (ст. ст. 73, 82, 180 ТК).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДДТ, исходя из потребностей и с учетом перспектив развития ДДТ.

3.1.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.1.3. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители Профсоюза.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать переподготовку и повышение квалификации Работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых средств и в соответствии с утвержденным Работодателем графиком повышения квалификации Работников.

3.2.2. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации педагогическим Работникам не реже чем один раз в три года при наличии финансовых средств.

3.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых средств.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется Работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы Работник такую аттестацию прошел.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего и среднего специального образования, имеющих государственную аккредитацию. Один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 – 177 ТК РФ).

3.2.7. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на

основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

В целях защиты прав педагогических работников в соответствии с частью 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии ДДТ включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников ДДТ, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

3.2.8. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.2.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории Работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого Работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических Работников осуществляется на общих основаниях.

3.2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого Работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.2.11. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

3.2.12. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель,

педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.2.13. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.2.14. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

3.2.15. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории "по конкретной аттестуемой должности" не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.2.16. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о само обследовании, без выполнения аттестационного задания.

3.2.17. Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д. Ушинского); нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;
- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;
- в межаттестационный период являются победителями Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;
- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;
- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;
- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

- имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

3.2.18. Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме, одновременно с отчетом о само обследовании.

3.2.19. Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

3.2.20. Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы отчета о само обследовании, и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

3.2.21. Во исполнение положений настоящего пункта, в соответствии с п. 3.2.8 настоящего Соглашения, истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям, установленным настоящим пунктом Соглашения.

3.2.22. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

3.2.23. Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.2.24. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен Работодателем. При этом увольнение Работника является правом, а не обязанностью Работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с Работником вследствие его недостаточной квалификации Работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.2.25. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все споры, связанные с возможным сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем совместно с Профсоюзом. О предстоящем сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан письменно известить не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за 3 месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

Увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

– пред пенсионного возраста (за два года до пенсии)

– проработавшие в Учреждении свыше 20 лет;

– Работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних профессиональных образовательных организаций, если оба супруга работают в образовательных организациях;

– председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока их полномочий;

– награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;

– молодые специалисты, имеющие стаж работы до 3 лет.

4.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери (отцы) при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации ДДТ. В этом случае, работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости.

4.4. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации ДДТ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобожденным Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ). Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в ДДТ и занятие открывшихся вакансий.

4.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом ДДТ, коллективным договором, отраслевым Соглашением, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций», для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя, - трудовым договором.

5.3. Для административно-управленческого и административно-хозяйственного состава Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. Для педагогических Работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование ДДТ 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение Работников ДДТ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения Профкома.

Без согласия Работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, кроме случаев, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

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

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет с учетом мнения Профсоюза. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, Работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. В ДДТ для следующих работников устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 5).

5.9. Привлечение Работников ДДТ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника, по согласованию с Профсоюзом, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. В период каникул, установленных для обучающихся, и не совпадающий с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических Работников, является для них рабочим временем. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к выполнению педагогической, методической, а также организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом директора ДДТ. График работы в каникулы утверждается приказом директора ДДТ.

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

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.13. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии с Положением о работе в активированные дни, Положением об организации образовательного процесса во время карантина.

5.14. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им

медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

5.15. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации (или) коллективным договором.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общим выходным днем Работников является воскресенье. Второй выходной день, при пятидневной рабочей неделе, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст. 111 ТК РФ).

6.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по ДДТ, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен, как для Работодателя, так и для Работника.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Ежегодный отпуск может быть перенесен 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 переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.4. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам - 42 календарных дня, другим работникам ДДТ – продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
- занятым на работах с вредными условиями труда (приложение № 5);
- работникам с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее 3 и более 14 календарных дней (ст. 101,119 ТК РФ, Постановление от 01.06.2007г. №908) (приложение № 5)
- руководителю организации не менее 3 и более 7 календарных дней (Постановление от 19.12.2013г. № 4795)

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

6.6. Педагогические Работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются Учредителем.

6.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- проводы детей на службу в ряды Вооруженных сил РФ – 1 день;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, смерти близких родственников (без учета времени на дорогу) – до 3 календарных дней.
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- работающим по возрасту пенсионерам – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- юбилярам 50, 55, 60, 65 лет – 1 день;
- работникам в день его рождения – 1 день;
- по желанию Работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется – количество дней на проезд к месту используемого отпуска и обратно.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с окончанием ребенком образовательного ДДТ (детский сад, 4 класс, 9 класс, 11 класс) - 1 день.

6.8. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых (по медицинским показаниям), предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников ДДТ осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ДДТ. Положение об оплате труда работников должно соответствовать постановлению администрации Октябрьского района от 24 сентября 2017 года № 3344 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района»; Отраслевому соглашению между Управлением образования и молодежной политики Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

7.2. Заработная плата выплачивается Работникам не позднее 10 числа следующего за отчетным путем перечисления на лицевые счета Работников, открытых в банках, с которыми у работодателя заключены договоры о перечислении денежных средств на счета работников.

7.3. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений ДДТ определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

7.4. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа.

7.5. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений ДДТ определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

7.6. Должностной оклад специалиста ДДТ определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

Коэффициент специфики работы зависит от условий труда, типа, вида ДДТ и его структурных подразделений.

7.7. Должностной оклад служащего ДДТ определяются путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

7.8. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих ДДТ.

7.9. На педагогов дополнительного образования и других педагогических Работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются Работодателем и утверждаются Учредителем тарификационные списки.

7.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том

числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет:

- в образовательных организациях - 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

В целях реализации положений п.11 ст.108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, которым не установлена или установлена, но не в полном размере процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за счет средств директорского фонда осуществляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года, за вычетом размера надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, включенную в должностной оклад, с учетом начисленного районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При установлении педагогическому работнику максимального размера процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установленная ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере за счет средств директорского фонда отменяется.

7.11. Почасовая оплата труда педагогических работников ДДТ применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.12. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе Работодатель осуществляет ежемесячные доплаты Работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения Работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется Работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.13. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном статьями 147, 148, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.14. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- иные выплаты;
- директорский фонд.

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.15. Работникам ДДТ, могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год, праздничные даты.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Работнику, отработавшему полный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

Работнику, отработавшему неполный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

7.16. Единовременная премия выплачивается по распоряжению администрации Октябрьского района работникам ДДТ, состоящим в списочном составе на дату издания распоряжения администрации Октябрьского района, за исключением работников, находящихся в отпуске более одного месяца без сохранения денежного содержания, а также в отпуске по уходу за ребенком.

Работникам, заключившим срочный трудовой договор, премия не выплачивается, кроме случаев, когда срочный трудовой договор заключен на периоды нахождения другого работника в отпуске по уходу за ребенком.

7.17. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.18. Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома государственного образца, вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в

течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.19. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний составляет 1,4 должностных оклада Работника, тарифных ставки с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда Работника.

Работнику, уволенному по собственному желанию в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в календарном году (при условии, что есть заработанный отпуск, можно установить минимальное количество дней отпуска, например, 14).

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- Работнику, принятому на работу по совместительству;
- Работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- Работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

7.20. К иным выплатам относится ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников, которая устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.21. В случаях, когда системой оплаты труда Работников организации предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

7.23. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

7.24. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.25. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.26. Работодатель обязуется:

- возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142, ст. 234 ТК РФ;

- сохранять за Работником, участвующим в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и муниципального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет ДДТ.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий, льгот и компенсаций Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и Октябрьского района.

8.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом в установленные на день вступления в силу Федерального закона №273-ФЗ оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

8.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа 23.12.2011 №129-оз «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в следующих размерах:

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) электроснабжения.

Компенсация предоставляется с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируется с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в соответствующем муниципальном образовании автономного округа.

8.4 Порядок предоставления компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг работникам образования. (Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06.10.2017 № 385-п)

Расходы на оплату за наем жилого помещения в частном жилищном фонде компенсируются исходя из фактически понесенных расходов, но не выше размера, рассчитанного исходя из предельной стоимости найма 1 квадратного метра общей площади жилого помещения, устанавливаемой Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации для автономного округа на очередной финансовый год, и 18 квадратных метров общей площади жилого помещения. Предельная стоимость найма 1 квадратного метра общей площади жилого помещения установлена Приказом Минтруда России от 03.08.2016 № 418 н и составляет для автономного округа 591,59 рублей в месяц.

8.5. Работнику и неработающим членам его семьи (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования) компенсируются расходы на оплату проезда один раз в два года к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости багажа весом до 30 кг за счет средств работодателя независимо от времени использования отпуска.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи Работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

8.6. Работнику, заключившим трудовой договор с ДДТ, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств Работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

8.7. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения Работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

8.8. Выплачивать (на основании решения Думы Октябрьского района от 31.10.2017 г. № 275) единовременное денежное вознаграждение руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом и педагогическим работникам муниципальной образовательной организации Октябрьского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости:

-имеющим стаж работы не менее 10 лет в соответствующей должности руководителя, заместителя руководителя педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере 100 000 (Сто тысяч) рублей;

- имеющим стаж работы не менее 15 лет в соответствующей должности руководителя, заместителя руководителя педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере 115 000 (Сто пятнадцать тысяч) рублей;

8.9. Выплачивать (на основании решения Думы Октябрьского района от 31.10.2017 г. № 275) единовременное вознаграждение иным работникам муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости:

- имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере 25 000 (Двадцать пять тысяч) рублей;

-имеющим стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях, расположенных на территории Октябрьского района в размере 35 000 (Тридцать пять тысяч) рублей;

8.10. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

8.11. Работникам ДДТ, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей

работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

8.12. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.13. Работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет, может быть произведена выплата пяти базовых окладов, ставок.

Указанные выплаты устанавливаются в коллективных договорах в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.14. Выплаты работникам ДДТ:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер;

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника – 10000 рублей.

Выплаты устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам.

8.15. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся Работникам.

8.16. Работодатель обеспечивает право Работникам бесплатно пользоваться библиотечным фондом в образовательных целях.

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

В связи с этим, он через руководителей структурных подразделений до заключения трудового договора, информирует каждого сотрудника о нормативных требованиях охраны труда к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о режиме труда и отдыха. Льготах и компенсациях (ст.212 ТК РФ).

9.2. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

9.3. За нарушение Работодателем или Работником требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязан обеспечить:

9.4.1. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.4.2. Проведение обучения и проверки знания требований охраны труда Работников в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

9.4.3. Проведение со всеми поступающими на работу вводного инструктажа по охране труда; с поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работникам – инструктажа на рабочем месте. Стажировки, обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим.

Повторный инструктаж с Работниками проводится не реже одного раза в полгода.

9.4.4. Гарантирование прав Работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

9.4.5. Разработку и утверждения перечня инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

9.4.6. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и другим материалов.

9.4.7. Определение совместно с Профсоюзом, согласование и утверждение контингента работников, подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра. На предварительный медицинский осмотр направляются все работники, поступившие на работу.

9.4.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (основание "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018г.) ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации).

9.4.9. Приобретение и выдачу Работникам сертифицированной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

9.4.10. Наличие медицинских аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой доврачебной помощи, оборудование помещений для оказания доврачебной помощи.

9.4.11. Проведение своевременного расследования и учета несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4.12. Не допуск к работе лиц, обозначенных в ст. 76 ТК РФ.

9.4.13. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника – сохранение за ним места работы (должность) и среднего заработка. 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. 22 ТК РФ).

9.4.14. Осуществление совместно с Профсоюзом административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.4.15. Специальную оценку условий труда всех рабочих мест.

9.4.16. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает материальную помощь на оплату расходов, связанных с погребением в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда Работников ДДТ.

9.6. Работник обязан:

9.6.1. Соблюдать требования по охране труда.

9.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

9.6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами.

10. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять обязательные страховые взносы в государственные Фонды: Пенсионный и социального страхования.

10.1.2. Оказывать материальную помощь Работникам ДДТ в соответствии с условиями настоящего коллективного договора.

10.1.3. Обеспечить для Работников, достигших пенсионного возраста, своевременный подбор и передачу необходимых для оформления пенсии документов за период работы в Учреждении.

10.1.4. Исходя из финансовых возможностей ДДТ рассматривать вопрос о дополнительном медицинском страховании и медицинских услуг для сотрудников ДДТ.

10.2. Профсоюз обязуется:

10.2.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий настоящего договора.

10.2.3. Вести работу по разъяснению Работникам трудового законодательства. Оказывать членам профсоюза информационно-методическую помощь, консультационную, правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам безвозмездно.

10.2.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.2.5. Участвовать в работе аттестационной и тарификационной комиссиях ДДТ, комиссиях, по специальной оценке, условий труда охране труда.

10.2.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

10.2.7. Проявлять заботу о ветеранах ДДТ.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого Соглашения между Управлением образования и молодежной политики Октябрьского района и Октябрьской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, устава организации.

11.2. Стороны подтверждают, что работодатель обязан:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в ДДТ.

11.2.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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 на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.5. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов, и не освобожденных от основной работы, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организации могут производиться доплаты

11.6. Доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации производятся в размерах, установленных Положением о стимулирующих выплатах.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.6. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Коллективный договор между Работодателем и Работниками ДДТ подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Договор заключен на три года
Вступает в силу с 2019 по 2021 годы

От работодателя
Директор _____

От работников
Председатель ППО _____

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
2. Перечень выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ДДТ.
3. Перечень профессий должностей с количеством дней отпуска.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

От работодателя: _____

От работников: _____