

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования г.Мурманска
«Центр патриотического воспитания «Юная Гвардия»

на 2016 – 2021 годы

От работодателя:

Директор
МБУ ДО г.Мурманска
«ЦПВ «Юная Гвардия»

 А.Р.Гисмеев
«15» января 2016г.

М.п.

От работников:

Председатель ПК
МБУ ДО г.Мурманска
«ЦПВ «Юная Гвардия»

А.В.Середа
«15» января 2016г.

М.п.

Срок действия коллективного договора

с «15» января 20 16 г.

по «15» января 20 21 г.

регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

г.Мурманск
2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 годы

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
г. Мурманска «Центр патриотического воспитания «Юная Гвардия».

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «Центр патриотического
воспитания «Юная Гвардия»



А.Р. Гусев

«10» января 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО г. Мурманска
«ЦПВ «Юная Гвардия»

А.В. Середя
«15» января 2020 г.

Коллективный договор принят общим собранием коллектива «ЦПВ «Юная Гвардия»
Протокол № 4 от 15 января 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ



регистрационный №

15/1020

от «

20

»

11

2020 года.

руководитель 20.01.2020

Руководитель органа по труду

(подпись)

(Ф.И.О.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора МБУ ДО г. Мурманска «Центр патриотического воспитания «Юная Гвардия» Гисмеевым А.Р. и работниками центра и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Мурманска «Центр патриотического воспитания «Юная Гвардия».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным Законом № 90 - ФЗ от 30.06.2006, Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников «ЦПВ «Юная Гвардия» 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 нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Мурманска на 2020-2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Первичная профсоюзная организация «ЦПВ «Юная Гвардия»;
- работодатель в лице его представителя – директора Гисмеева А.Р.

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

1.5. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (директором).

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «ЦПВ «Юная Гвардия».

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников «ЦПВ «Юная Гвардия».

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примитивные процедуры. В течении 3-х дней после

составления протокола о разногласиях сторон проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

1.15. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с «15» Апреля 2020 года, действует до «14» Апреля 2023 года.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятые которыми работодатель согласовывает с профкомом:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашения по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (уборка служебных помещений, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);
5. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
6. положение о стимулирующих выплатах работникам;
7. инструкции по безопасности и правилам работы на травмоопасных участках, рабочих местах;
8. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 52, 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место работы и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Количество специалистов, привлекаемых для работы с обучающимися, количество учебных групп определяется учреждением исходя из утвержденного учредителем плана финансово-экономической деятельности.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, с учетом мнения и по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может устанавливаться с учетом производственной необходимости и обеспеченности тренерско-преподавательскими кадрами.

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

2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учитывается преемственность учебных групп и сохранность контингента. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного заявления (согласия) работника.

2.9. Преподавательская работа лицам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если все штатные педагогические работники «ЦПВ «Юная Гвардия» обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или учащихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

- неполном выполнении трудового договора (контракта) и своих должностных обязанностей, в т.ч. при отсутствии сохранности контингента учащихся.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 72 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в «ЦПВ «Юная Гвардия» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом «ЦПВ «Юная Гвардия», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в «ЦПВ «Юная Гвардия».

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

2.14. Порядок приема, перевода, увольнения работника, требуемые документы и требования по специальности оговариваются Правилами Внутреннего Трудового распорядка.

2.15. К перечню документов, содержащих персональные данные работников, предоставляемые при заключении трудового договора относятся:

- документы, предъявляемые работником при заключении трудового договора;
- документы о составе семьи работника, необходимые ему для предоставления гарантий и компенсаций;
- документы о состоянии здоровья работника;
- документы о состоянии здоровья детей и других близких родственников, когда с наличием таких документов связано представление работнику гарантий и компенсаций;
- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по основаниям, предусмотренным законодательством (об инвалидности, о донорстве, о беременности работницы, возрасте детей, о нахождении в зоне радиации, военного конфликта и т.д.)

Работник обязан предоставить достоверные персональные данные, работодатель обязан обеспечить защиту этих данных (ст. 86, 90 ТК РФ, Федеральный Закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 года).

2.16. Применительно к отношениям работника и работодателя персональными данными работника считается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, в том числе фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес, семейное, социальное и имущественное положение, образование, профессия, доходы, другие сведения.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель определяет необходимость и организует профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждения:

- работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии компенсации, предусмотренные ст.ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 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).

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

4.1.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.2 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.3.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.3.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Занятость работников.

5.1. Трудовой договор с работниками заключать в письменной форме в 2-х экземплярах (ст.57, 58 ТК РФ).

5.2. Прием на работу оформить приказом, приказ предоставлять работнику под роспись.

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемым работодателем, должностными инструкциями работников и

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается:

женщины – 36 часов в неделю;

мужчины – 40 часов в неделю.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников спортивной школы устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, как правило, не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) при выполнении дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом, трудовым договором.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Допускается увеличение учебной нагрузки и рабочего времени свыше установленного норматива в связи с производственной необходимостью, при переходе учебных групп педагога на следующий год обучения и необходимости выработки учебной нагрузки и т.п.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

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

6.3. С учетом специфики функционирования администрация «ЦПВ «Юная Гвардия» ежегодно до 31 мая доводит до сведения коллектива на собрании и каждого работника под роспись график работы учреждения на летний период, определив условия труда всем категориям работников в соответствии с законодательством, соблюдая интересы и права работающих. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы без согласия работника не допускается.

6.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы учреждения сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке назначенного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6.5. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст. 113 ТК РФ), работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

6.6. Режим работы «ЦПВ «Юная Гвардия» устанавливается администрацией совместно с профкомом.

«ЦПВ «Юная Гвардия» не имеет единого выходного дня, работа организована со скользящим выходным днем в соответствии с утвержденным администрацией расписанием; в праздничные и личные выходные дни работа может быть организована по плану тренера и

дополнительной оплате не подлежит.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами «ЦПВ «Юная Гвардия».

6.8. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники, не занятые в учебном процессе, привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. При несогласии работника выполнять данные работы, он имеет право взять отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника и в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

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

6.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с законодательством.

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

6.11. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

6.11.1. Не менее 5 дней в следующих случаях:

- свадьба самого работника, свадьба детей;
- юбилей;
- смерть родственников;
- болезнь ближайших родственников;
- рождение детей, внуков и внучек;
- приход с моря члена семьи;
- переезд на новое место жительства;
- начало обучения ребенка в первом классе, поступление в ВУЗ, сдача экзаменов;
- в других случаях - по договоренности между работником и работодателем и по письменному заявлению работника.

6.11.2. До 3-х месяцев в связи с чрезвычайными обстоятельствами: болезнь родителей, близких, лечение ребенка, собственное лечение и т.п.

6.11.3. Педагогический персонал во время летних каникул имеет право по согласованию с администрацией получить отпуск без содержания на оставшееся до начала учебного года время по собственному желанию.

6.11.4. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы, без согласия работника не допускается.

6.12. За работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам предоставляется дополнительный отпуск на основании отраслевого списка работников, которым может быть предоставлен такой отпуск, при условии фактического подтверждения их работы в режиме ненормированного рабочего дня и в соответствии с коллективным договором. Сроки дополнительного отпуска определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, согласовываются с учредителем в соответствии со ст. 101, 117, 119 ТК РФ и должен быть не менее трех календарных дней.

6.13. Педагогическим работникам за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

6.14. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования и возможностей учебной базы. Перерыв между учебными занятиями должен, как правило, составлять 10-15 минут.

В виде исключения допускается перерыв не менее 5-ти минут.

Перерывы внутри одного занятия, если оно длится более одного академического часа, не предусмотрены в соответствии с требованиями к построению учебного процесса.

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

6.16. В случаях, предусмотренных 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, беременных женщин, других

категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.17. При направлении работника в служебную командировку, работодатель руководствуется Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками руководителей и работников МБУ ДО г. Мурманска «ЦПВ «Юная Гвардия», разработанного на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Мурманска «Центр патриотического воспитания «Юная Гвардия» на основании Постановления администрации города Мурманска от 07.04.2015 г. № 898 «О внесении изменений в приложение к Постановлению администрации города Мурманска от 04.07.2013 N 1698 "Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска" (в ред. Постановлений от 19.08.2013 N 2119, от 31.10.2013 N 3076, от 27.01.2014 N 173, от 07.04.2014 N 950, от 07.04.2015 № 898, от 30.10.2015 № 3032, от 25.11.2016 № 3605, от 20.02.2017 № 419, от 15.12.2017 № 3991, от 25.04.2018 № 1157)».

Выплаты производятся 2 раза в месяц в установленные сроки (ст.136 ТК РФ) 8 и 23 числа каждого месяца.

7.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов, установленных новыми системами оплаты труда;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.4. Изменение размеров оплаты труда и должностных окладов производится:

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

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

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

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

7.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из повышенного размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке из премиального фонда при его наличии или за счет экономии фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, профессиональным праздником.

7.7. Доплаты работникам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированно до 12-% должностного оклада и устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.

7.8. Объем средств на выплату доплат и надбавок может быть увеличен за счет собственных внебюджетных средств, в том числе средств, получаемых за оказание платных образовательных услуг, спонсорских средств, иной, приносящей доход, деятельности.

7.9. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае отсутствия средств и задержки выплат начало отпуска переносится до дня получения указанных средств.

7.10. В соответствии с решением Мурманского Горсовета № 3-31 от 04.02.2005г. «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (в ред. решений Совета депутатов города Мурманска от 30.11.2005 N 14-175, от 27.12.2006 N 30-355, от 30.09.2010 N 28-287, от 26.02.2015 N 9-119) работникам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:

1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

7.11. Лицам, работающим на условиях совместительства, осуществляется начисление надбавок и коэффициента к заработной плате (по льготам работников Крайнего Севера).

7.12. На основании Постановления администрации города Мурманска № 1433 от 10.06.2013 года «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и

педагогическим руководящим работникам муниципальных учреждений города Мурманска» (в ред. постановлений администрации города Мурманска от 31.01.2014 N 214, от 25.08.2016 N 2558)

педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы социальной поддержки:

выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов (Закон Мурманской обл. от 23.12.2004 № 552-01-ЗМО;

выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу (Решение Совета депутатов Мурманска от 01.04.2013 № 60-825);

выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада.

7.13. На основании Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогических работников муниципальных учреждений г. Мурманска постановление администрации города Мурманска № 644 от 17.05.2007 (ред. от 10.06.2013) в целях социальной защиты специалистов установить:

- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100 % должностного оклада.

7.14. На педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу без занятия штатной должности и выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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 не выплаченных в срок сумм.

7.16. Сохранить заработную плату педагогическим работникам:

7.16.1. На период выполнения разовых поручений работодателя и учреждения, обусловленных сопровождением учащихся на соревнования, олимпиады, конкурсы, конференции, участием в работе конкурсных комиссий, семинаров и т.д.

7.16.2. За учащихся, направленных на учебно-тренировочные сборы и соревнования в составе сборной команды учреждения, территории, региона и т.д. на период проведения данных мероприятий.

7.18. Доплаты и надбавки стимулирующего характера в образовательных учреждениях выплачиваются в соответствии с Положением о надбавках и доплатах.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

7.20. Педагогическим работникам плата за замену отсутствующего работника выплачивается в полном объеме при наличии дополнительного расписания занятий и договоренности с администрацией.

7.21. За работу в ночное время с 22.00 час. до 06.00 час. производится доплата в размере 35% от должностного оклада за каждый час ночной работы.

7.22. Работодатель в письменной форме извещает 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.23. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.24. В расчетном листке указывается размер начисленных и фактически уплаченных (с указанием даты перечисления страховых взносов) на обязательное пенсионное страхование.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечье, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется законодательством РФ.

8.2. Работнику центра предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ.

8.3. Работнику и члену его семьи, в случае переезда к другому 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 перевоза железнодорожным транспортом при наличии средств у учредителя.

8.4. Ежегодный дополнительный отпуск, продолжительностью 24 календарных дня, предоставляется работникам по истечению 6 месяцев работы в центре. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

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

8.6 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

8.7. Работодатель гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования, санаторно-курортное лечение нуждающихся за счет средств фонда социального страхования.

8.8. Совместно разрабатывать и содействовать выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников образовательных учреждений, особо нуждающихся в социальной поддержке за счет средств социального страхования.

8.9. Осуществлять выделение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

8.10. Комитет по образованию обязуется считать приоритетным использование средств для оказания материальной помощи работникам по решению администрации и ПК в связи с тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью работника или члена его семьи, в связи со смертью работника, членов его семьи, близких родственников, юбилейными датами (при наличии средств у Учредителя).

9. Охрана труда и здоровья.

Стороны договорились:

9.1. Предусматривать в сметах расходов образовательных учреждений целевое выделение средств по охране труда.

9.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

9.3. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в 5 лет. Разрабатывать на основе проведенной специальной оценки условий труда план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

9.4. Формировать комиссии по охране труда. Организовать обучение уполномоченного по охране труда образовательных учреждений.

9.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливать не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

9.6. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом административно-общественный контроль соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда работниками школы, правильному применению коллективных и индивидуальных средств защиты.

- 9.7.** Проводить совместно с профсоюзным комитетом анализ производственного травматизма, заболеваемости в учреждениях образования и разрабатывать рекомендации по их профилактике и снижению.
- 9.8.** Обеспечивать контроль порядка возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей.
- 9.9.** Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 9.10.** Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.11.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.12.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.13.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.14.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.
- 9.15.** 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 за ним сохраняются 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).
- 9.16.** Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.17.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатит возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.18.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.19.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.20.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 9.21.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

9.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, осуществлять контроль.

9.23. Руководитель школы обеспечивает содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учреждение, обеспечивает в нем поддержание температурного режима, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

9.24. Руководитель организации имеет право:

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятии;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.25. Руководитель организации обязан:

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

(в ред. Федерального закона от 30.12.2015 N 448-ФЗ)

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства;

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятия;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

9.26. Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Обязанности работодателя и должностных лиц:

10.1.1. Работодатель, должностные лица не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, через централизованные бухгалтерии округов ежемесячно перечисляются на счет профсоюза членские профсоюзные взносы, обеспечивает ежемесячное перечисление профсоюзных взносов в полном объеме, одновременно с выплатой заработной платы.

10.2. Работодатель, должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.3. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы:

10.3.1. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профкомами, о чем работодатели должны быть поставлены в известность не позднее, чем за три дня до собрания, конференции.

10.4. Стороны договорились о том, что:

10.4.1. Не допускаются ограничения, гарантированных законом социально-экономических и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.4.2. ГК профсоюза осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.4.3. Не члены профсоюза могут уполномочить ПК своих учреждений выражать их интересы. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст.ст. 30, 377 ТК РФ).

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

10.4.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим соглашением.

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

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

10.4.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.4.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.5. Члены профсоюза имеют право на получение новогодних подарков для детей за счет профсоюзного бюджета.

10.6. Члены профсоюза имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой за счет профсоюзного бюджета.

10.7. По представлению профкома администрация рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих не освобожденных членов профкома.

11. Контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

11.1. Директор «ЦПВ «Юная Гвардия» и Председатель профсоюзного комитета центра доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения.

11.2. Стороны принимают меры по выполнению данного Соглашения и обязуются один раз в полугодие рассматривать ход его реализации на производственном заседании.

11.3. Контроль выполнения коллективного договора производится непосредственно сторонами коллективного договора.

11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение коллективного договора.

11.5. Стороны договорились, что:

11.5.1. Направляет соглашение в течение 7 дней, со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.5.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на производственном совещании.

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

11.5.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех (3) лет со дня подписания.

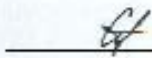
11.5.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного.

Директор
МБУ ДО г. Мурманска



А.Р.Гисмеев

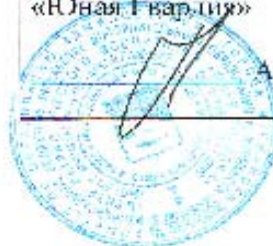
Председатель первичной
профсоюзной организации



А.В. Середя

Всего пронумеровано
прошпуровано и скреплено
печатью на 20 листах

Директор МБУ ДО г.
Мурманска «Центр
патриотического воспитания
«Юная Гвардия»



А.Р.Гисмеев