

От работников
председатель
первичной профсоюзной
организации МАУ ДО СДДТ

04.03.2022

дата

подпись *Седоркина О.В.*

расшифровка подписи

протокол № 24 от 04.03.2022

От работодателя
директор МАУ ДО СДДТ
города Ставрополя

04.03.2022

дата

подпись *Козлова И.С.*

расшифровка подписи

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО
ДВОРЦА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА на 2022 – 2025 годы

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением «04» *марта* 2022 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

05.03.2022 № 89

подпись *Матвеева С.И.*

дата рег. №
подпись печать
Комитет
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

Зарегистрировано в комитете городской
организации профессионального союза
работников народного образования и науки РФ

11.30.2022

подпись *И.С. Козлова*



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения.....	3
Раздел II	Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
Раздел III	Оплата и нормирование труда.....	7
Раздел IV	Рабочее время и время отдыха.....	9
Раздел V	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	11
Раздел VI	Охрана труда и здоровья.....	12
Раздел VII	Высвобождение работников и содействие их занятости.....	14
Раздел VIII	Гарантии профсоюзной деятельности.....	15
Раздел IX	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	17
ПРИЛОЖЕНИЕ №1.	Правила внутреннего трудового распорядка.....	19
ПРИЛОЖЕНИЕ №2.	Положение об оплате труда работников	38
ПРИЛОЖЕНИЕ №3.	Положение об оказании материальной помощи работникам.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ №4.	Положение о премировании работников	75
ПРИЛОЖЕНИЕ №5.	Положение об оказании платных образовательных услуг.....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ №6	Форма трудового договора.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ №7.	Форма расчетного листка.....	107
ПРИЛОЖЕНИЕ №8.	Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, проверки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.....	108
ПРИЛОЖЕНИЕ №9.	Приказ о проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора	111
ПРИЛОЖЕНИЕ №10.	Приказ о создании комиссии по охране труда....	113
ПРИЛОЖЕНИЕ №11.	Положение о комиссии по охране труда.....	114
ПРИЛОЖЕНИЕ № 12.	Соглашение по охране труда.....	118
ПРИЛОЖЕНИЕ №13.	Акт о проверке выполнения мероприятий соглашения по охране труда.....	122
ПРИЛОЖЕНИЕ №14.	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	125
ПРИЛОЖЕНИЕ №15.	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими средствами за счет средств работодателя.....	127
ПРИЛОЖЕНИЕ №16.	Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда.....	130
ПРИЛОЖЕНИЕ №17.	Перечень работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам за счет средств работодателя.....	131
ПРИЛОЖЕНИЕ №18.	Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на предоставление дополнительного отпуска.....	132
ПРИЛОЖЕНИЕ №19.	Приказ о создании комиссии по трудовым спорам.....	133
ПРИЛОЖЕНИЕ №20.	Положение о комиссии по трудовым спорам.....	134
ПРИЛОЖЕНИЕ №21.	Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам.....	137
ПРИЛОЖЕНИЕ №22.	Положение о служебных командировках.....	139

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ставропольском Дворце детского творчества (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Отраслевое соглашение по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020– 2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора (далее – работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, смене формы собственности учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с _____202__ года и действует до _____202__ года.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны договорились о следующем:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (Приложение 6), заключенным в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основание в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условия, определяющие характер работ; условия об обязательном социальном страховании работника.

2.5. Помимо обязательных условий в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытательном сроке.

Испытательный срок не может превышать – 3 месяцев, а для главного бухгалтера – 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- молодых специалистов

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.6. Трудовой договор с работником по общему правилу заключается на неопределенный срок.

2.7. 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 трудовым законодательством:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, в том числе на период работы лагерной смены;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.8. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Вступая в трудовые отношения, работодатель берет на себя обязанность:

- при наличии вакантных ставок, не допускать в учреждении заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;
- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под

роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним;
- обеспечивать своевременное (за два месяца) уведомление работника об изменении обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя;
- не привлекать работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

2.10. По соглашению сторон, при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены трудовые функции работника без изменения трудового договора.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

- ликвидации организации
- сокращения численности или штата работников организации-
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу

приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.13. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.14. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

III. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплату труда работников производить в соответствии с принятыми в учреждении Положением об оплате труда (Приложение №2), согласованным с профкомом и разработанным на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя, утверждённого приказом комитета образования города Ставрополя от 30.09.2021г. №689.

3.2. Устанавливать систему оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления, объемы нагрузки в пределах фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Распределять стимулирующую часть фонда оплаты труда по критериям эффективности качества работы (баллы) комиссией учреждения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включать председателя профкома учреждения.

3.4. Выплату заработной платы производить в денежной форме путем её перечисления в кредитную организацию на лицевой счет, предоставленный работником.

3.5. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы определить 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим (праздничным) днем – выплату производить накануне этого дня.

3.6. Работодатель обязуется:

- в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. При выплате заработной платы вручать работнику расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №7);
- при наличии экономии средств фонда оплаты труда, производить премиальные выплаты согласно Положению об оплате труда работников МАУ ДО СДДТ (Приложение 2) и Положению об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО СДДТ (Приложение №3).

3.7. 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.

3.8. В соответствии с Приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 27.08.2021г. №599-ОД молодым специалистам из числа педагогических работников, получившим образование впервые и приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет с момента получения образования ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы из расчёта объёма педагогической нагрузки. В случае, если объём педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определённой за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20% от ставки заработной платы.

3.9. При замещении отсутствующих работников оплату труда осуществлять с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.10. В период отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, сохранять за ними заработную плату в установленном объеме.

3.11. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивать заработную плату в

размере не ниже МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и конкретизируется для каждого работника графиком работы и (или) сменности, утвержденным руководителем учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени зависимости от занимаемой работником должности, определяется разделом IV Правил внутреннего трудового распорядка и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему). Режим работы конкретизируется графиком работы, утверждаемым руководителем учреждения.

4.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва и порядок его предоставления определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогов дополнительного образования (в том числе старших) и концертмейстеров, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени в перерывах между занятиями (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536).

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложением №17).

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома.

4.5. Изменение даты начала отпуска по инициативе работодателя возможно с письменного согласия работника не позднее, чем за 14 календарных дней до запланированной даты начала отпуска.

Изменение даты начала отпуска по инициативе работника может осуществляться по его письменному заявлению с согласия работодателя не позднее, чем за семь календарных дней до запланированной даты начала отпуска.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска.

4.8. Работникам при увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При этом работнику, проработавшему 11 месяцев, полагается компенсация за полный рабочий год.

Если работник отработал менее 11 месяцев, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам по формуле: (количество дней отпуска) /12 месяцев x количество месяцев работы в учреждении. Излишки округляются до полного месяца. При округлении дни, составляющие 15 дней от месяца и более, округляются до полного месяца. А срок менее 15 дней месяца в расчёте не учитывается.

4.9. При увольнении работника до окончания его рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска работодатель вправе произвести удержание из заработной платы, но не более 20% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ). Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

4.10. Работодатель обязуется, предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (супругу) – 3 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников: мать, отец, дети, родные братья и сестры (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;
- членам профкома за активную работу – 3 календарных дня по представлению председателя профкома;
- родителям учеников начальной школы (с 1-ого по 4-ый класс включительно) – 1 сентября или день замещающий его.

4.11. Педагогические работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Положением о предоставлении дополнительного отпуска педагогическим работникам МАУ ДО СДДТ (Приложение №20).

4.12. Каникулярное время, не совпадающее с отпусками работников, является для них рабочим временем.

В период летних каникул педагогические работники могут привлекаться к работе в летнем оздоровительном лагере учреждения в

пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом режима функционирования лагеря, объема выполняемой работы и фиксируется в графике работы, утверждаемом руководителем учреждения.

Выполнение работы в летнем оздоровительном лагере учреждения сверх установленной нагрузки, осуществляется с письменного согласия работника, выражающегося подписанием заключенного между работником и работодателем дополнительного соглашения. Подписывая соглашение, работник дает согласие на работу в летнем оздоровительном лагере на условиях, оговоренных соглашением.

4.13. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.14. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества объединений;
 - восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

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

5.3. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профкома.

5.4. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам устанавливаются выплаты за непрерывный стаж работы в размере:

при непрерывном стаже работы от одного года до трех лет – 5% от должностного оклада (тарифной ставки);

при непрерывном стаже работы от трех до пяти лет – 10% от должностного оклада (тарифной ставки);

при непрерывном стаже работы от пяти лет и более – 15% от должностного оклада (тарифной ставки).

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением от МАУ ДО СДДТ для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- время военной службы работника, если в течение трех месяцев после увольнения со службы он поступил на работу в образовательное учреждение.

Доплату за непрерывный стаж работы получают сотрудники, для которых работа в учреждении является основной работой.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение №11).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- 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;
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- проведение специальной оценки условий труда;
- за счёт собственных средств проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их письменному заявлению в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ);
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда на рабочих местах (ст.212 ТК РФ), обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.5. Работодатель оказывает содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае

выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев;
- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.4. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

7.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.
- стороны совместно принимают решение ходатайствовать о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление денежных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

8.5. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства.

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение графиков отпусков;
- утверждение обязанностей по охране труда;
- изменение условий труда.

8.7. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, при увольнении членов профсоюза по следующим основаниям, установленным пунктами 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: сокращение численности или штата работников организации, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков работы;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комиссиях по охране труда, по

урегулированию трудовых споров, комиссиях для ведения коллективных переговоров, проверки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

- увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом и только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.10. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 5000 рублей за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.11. 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 учреждения или совершения работником виновных действий. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

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

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга

необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.5. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

9.7. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).