

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Архангельской области
«Детская школа народных ремесел»

на 2017 – 2019 годы

с 11.09.2017 по 10.09.2019 гг.

От работодателя:

И.о. директора ГБОУ ДО АО
«Детская школа народных
ремесел»

 И.В. Огородник

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ ДО
АО «Детская школа народных
ремесел»

 П.Ю. Андреев

11.09.2017 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

(указать наименование органа)

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

Руководитель органа
по труду _____

(должность, ф.и.о.)

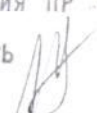
М.П.

3 РЕГИСТРИРОВАНО

Р. ЧИСТ УД ОЦР ЗВИТИЯ 0

№ 41/ ОТ 20 СЕН 2017

* ЕЧН ИЯ ПР АГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Архангельской области «Детская школа народных ремесел» (далее - ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Архангельской области от 27 мая 1998 года 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (в ред. законов Архангельской области от 15.02.2010 N 131-10-ОЗ, от 13.02.2012 N 426-28-ОЗ, от 18.03.2013 N 631-38-ОЗ, от 17.10.2013 N 13-2-ОЗ, от 19.12.2013 N 72-4-ОЗ, от 14.11.2014 N 207-12-ОЗ, от 01.06.2015 N 282-17-ОЗ, от 01.07.2016 N 443-27-ОЗ, от 28.10.2016 N 479-29-ОЗ), Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2012 – 2014 годы от 13 декабря 2011 года (в ред. Дополнительного соглашения к Архангельскому областному трехстороннему соглашению между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2012 - 2014 годы" от 25.12.2014), Отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области на 2016 – 2018 годы от 25 декабря 2015 года и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных учреждений (далее – образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел» (далее – работники), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация),

работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел».

Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел» (в том числе – совместителей).

1.5. Коллективный договор заключён на срок 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации.

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

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.12. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, в течение 10 рабочих дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых осуществляется по согласованию (с учетом мнения) профкома (ст.372 ТК РФ):

- 1) Распределение учебной нагрузки на новый учебный год – по согласованию;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников - по согласованию;
- 3) Положение о порядке формирования и расходовании средств от приносящей доход деятельности - по согласованию;
- 4) Положение «О защите персональных данных работников» - с учетом мнения;
- 5) Тарификационные списки педагогических работников - по согласованию;
- 6) Положение проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – по согласованию;
- 7) Положение о проведении аттестации заместителей руководителя ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел» - по согласованию;
- 8) Учебное расписание – с учетом мнения;
- 9) График отпусков работников - по согласованию;
- 10) График прохождения курсовой подготовки педагогических работников - с учетом мнения;
- 11) Перспективный план-график аттестации педагогических работников - с учетом мнения;
- 12) График проведения аттестации педагогических работников на год - с учетом мнения;
- 13) Правила и инструкции по охране труда - по согласованию;
- 14) Графики сменности работников - по согласованию;
- 15) иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предусмотренные уставом организации - с учетом мнения.

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

- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ;

- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;

- согласие, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме в случаях, определенных п. 8.15, 8.16 раздела 8 «Обеспечение деятельности профсоюза» настоящего Коллективного договора;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии со ст. 57 ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (п.1. ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров - шести месяцев (п.5 ст. 70 ТК РФ).

2.1.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (п. 4 ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для

признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по соглашению сторон или при нарушениях работодателем норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч.1,3 ст.80 ТК РФ).

2.1.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.1.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) и статьями 178-181 ТК РФ.

2.1.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст.60 ТК РФ).

2.1.10. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику государственного учреждения при тарификации;

условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником государственного учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в государственном учреждении показателей и критериев.

В трудовом договоре могут предусматриваться по соглашению сторон условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.1.11. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.1.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.1.13. Работники образовательного учреждения, реализующие дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять педагогическую деятельность в том же образовательном учреждении при условии, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.14. Контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами областной и местной организациями профсоюза работников образования, первичной профсоюзной организацией, правовой инспекцией труда Профсоюза, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения;

2.2.2. при приеме на работу ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.3. в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.72.2. Трудового кодекса РФ.

В пределах рабочей недели и в случае необходимости администрация учреждения вправе привлекать педагогов к замещению отсутствующих работников.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного

согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

в) неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;

г) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ.

2.2.10. обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. по инициативе работодателя допускаются изменения определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.2.13. высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.14. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса РФ);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

1) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

2) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;

3) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

4) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;

5) представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;

6) обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

2.3.6. Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов Профсоюза.

2.3.7. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.8. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов Профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

- направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**Приложение № 1** к настоящему Коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности (**Приложение № 2** к настоящему Коллективному договору), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом (ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, Коллективным договором.

3.1.2. Учебное расписание, утверждённое работодателем, устанавливает начало и окончание рабочего дня педагога.

3.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. регистрационный N 36204), приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте РФ 01 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), в действующих редакциях.

3.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91, ст.320 ТК РФ).

Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

3.1.5. Для работников устанавливается 5-дневная (или 6-дневная) непрерывная рабочая неделя с двумя (или одним) выходными днями в неделю (ст. 100 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников устанавливается режим гибкого рабочего времени согласно ч. 2 ст.100 ТК РФ.

3.1.6. Педагогический работник обязан принимать участие в работе собраний трудового коллектива, педагогических и методических советов, общих мероприятий учреждения, даже если время их проведения совпадает с ненормированной частью рабочего времени.

3.1.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);
- по заявлению работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.1.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

3.1.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ) или трудовым договором. Если для педагогических работников воскресенье является рабочим днем согласно расписанию занятий, день отдыха для них устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным работодателем.

3.1.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более двух часов, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.1.12. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

3.1.13. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ.

3.1.14. В соответствии со ст. 115 ТК РФ, с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», с «Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (утв. постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

3.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.1.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ) работникам согласно **Приложению № 3** к настоящему коллективному договору;

б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

3.1.17. В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.18. В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.1.20. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в случаях, определенных ст. 128, 263 ТК РФ, а именно:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней,
- для сопровождения детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день,
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- для празднования юбилея, дня рождения – 1 день,
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

3.1.21. Предоставлять право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; порядок и условия данного отпуска определяются приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано в Минюсте РФ 15.06.2016г., регистрационный № 42532).

3.1.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.1.23. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.1.24. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам - два дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному трудовому отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст.186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

3.1.25. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (законному представителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

3.1.26. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.1.27. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст.127 ТК РФ.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.2.2. представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

3.2.3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

3.2.4. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

3.2.5. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

3.2.6. осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3.2.7. ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам Профсоюза;

3.2.8. знакомить работников – членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регуливающими режим работы и отдыха работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1.2. Оплата труда работников ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел» производится на основании «Положения о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел», разработанное в соответствии с «Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования» (утв. постановлением Правительства Архангельской области от 03.07.2012г. № 295-пп, в действующей редакции), с постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» (в действующей редакции).

4.1.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, основного и вспомогательного персонала ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел» устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 28 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273).

4.1.4. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

4.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников, банковские карты, в исключительных случаях через кассу учреждения.

При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.1.6. Все виды выплат компенсационного характера выплачиваются согласно «Положению о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел».

4.1.7. Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании «Положения о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел».

4.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере за период забастовки.

4.1.9. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). При этом работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). На период приостановки работы за работниками сохраняется средняя заработная плата.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись;

4.2.2. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

4.2.3. оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

4.2.4. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);

4.2.5. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 154 ТК РФ);

4.2.6. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере (ст.152 ТК РФ);

4.2.7. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ);

4.2.8. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объёма дополнительной работы (ст.151 ТК РФ);

4.2.9. устанавливать выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со ст. 147 ТК РФ (**Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору**).

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют 12% процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с картами специальной оценки условий труда (с картами аттестации рабочих мест);

4.2.10. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел»;

4.2.11. письменно под подпись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.12. изменение оплаты труда работников государственного учреждения осуществляется:

в случаях, когда «Положение о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел», предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;

при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в государственном учреждении, либо с даты представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетных званий, включенных в Перечень почетных званий, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание (Приложение № 5 к «Положению о системе оплаты труда работников», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел») – с даты присвоения соответствующего почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком;

при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

При наступлении у работника государственного учреждения права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

4.2.13. Информировать работников не реже одного раза в полугодие о расходовании средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.3.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.3.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.3.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.3.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.3.6. делегировать представителей профкома в состав тарификационной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

5.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

5.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд учреждения согласно графику получения или обучения (ст. 196 ТК РФ).

5.2.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

5.2.3. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, согласно графику обучения на календарный год (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

5.3.2. сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для получения образования, переподготовки, повышения квалификации.

В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства

(суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ).

5.3.3. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.3.4. по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ);

5.3.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением (ст. 177 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 ТК РФ);

6.1.2. обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ);

6.1.3. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

6.1.4. работники учреждения обязаны соблюдать требования охраны труда; проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ);

6.1.5. уполномоченные лица по охране труда профсоюзного комитета учреждения имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, которые обязательны для рассмотрения работодателем (ст. 370 ТК РФ);

6.1.6. размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

6.2.2. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключает Соглашение по охране труда (**Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.3. обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов учреждения по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

6.2.4. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

6.2.5. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств работодателя (ст. 218 ТК РФ);

6.2.6. обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 ТК РФ);

6.2.7. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

6.2.8. обеспечить проведение инструктажа по охране труда, проверки знаний требований охраны труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим (ст. 212 ТК РФ);

6.2.9. все работники учреждения, в том и числе ее руководитель обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

6.2.10. обеспечить за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Обеспечивает транспортировку работников в учреждение здравоохранения для проведения медицинского осмотра (обследования).

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате.

6.2.11. обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложения № 6, 7 к настоящему Коллективному договору**);

6.2.12. обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ);

6.2.13. обеспечить проведение поэтапной специальной оценки по условиям труда учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке по условиям труда» с участием представителей профсоюзной организации; по результатам специальной оценки по условиям труда осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ);

6.2.14. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение и учет; обеспечивает полномочное участие профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 228, 228¹, 229 ТК РФ);

6.2.15. сохранять место работы (должность) и средний заработок 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);

6.2.16. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу по профилю деятельности на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

6.2.17. предоставлять информацию профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств

на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

6.2.18. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по «Соглашению по охране труда» возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды и т.д.;

6.2.19. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создает условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освобождает их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. проводить проверки состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, Соглашением по охране труда;

6.3.5. участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

6.3.6. принимать участие в разработке и согласовании локальных актов, содержащих требования охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии со ст. 38 Областного закона «Об образовании в Архангельской области» от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ (в действующей редакции);

7.1.2. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со ст. 38 Областного закона «Об образовании в Архангельской области» от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ (в действующей редакции);

7.1.3. оказывать материальную помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии за счет экономии фонда оплаты труда;

7.1.4. производить возмещение командировочных расходов: по найму жилого помещения, на выплату суточных, по проезду к месту служебной командировки и обратно согласно ст. 168 ТК РФ в соответствии с «Положением о служебных командировках», действующего в ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел»;

7.1.5. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со ст. 313-327 ТК РФ;

7.1.6. компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно, а также несовершеннолетним детям, независимо от времени и места использования отпуска работником, производить по фактическим расходам

согласно ст. 325 ТК РФ, постановления Правительства Архангельской области от 10 января 2017N 2-пп «Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах государственной власти Архангельской области, иных государственных органах Архангельской области и государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей» (с учетом последующих редакций);

7.1.7. способствовать проведению Дней здоровья, соревнований для работников учреждения; участников данных мероприятий обеспечивать служебным транспортом;

7.1.8. отчислять профсоюзному комитету денежные средства в размере 1%, удержанных из заработной платы членов профсоюза на основании письменного заявления (ст. 377 ТК РФ);

7.1.9. в случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы.

7.1.10. Содействовать реализации права работников из числа молодежи на участие в федеральных, региональных целевых программ, направленных на улучшение жилищных условий молодых педагогов.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.2.2. способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

7.2.3. способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

8.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

8.1.1. Соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

8.1.3. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.1.4. предоставление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом.

8.1.5. С согласия профсоюзного комитета производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов первичной организации Профсоюза;

8.1.6. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

8.1.7. Способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.1.8. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, содействовать их деятельности.

8.2.2. В 30-дневный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), трудовых арбитражей (Правовая инспекция труда профсоюза), в работе комиссии по трудовым спорам, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в учреждении для регулирования трудовых отношений.

8.2.4. Членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы (ст.374 ТК РФ).

8.2.5. Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а при необходимости - транспортные средства. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации в доступном для работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.2.6. Не препятствовать посещению образовательного учреждения представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

8.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

8.2.8. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

- тарификационную;
- аттестационную
- специальной оценки условий труда рабочих мест;

- по установлению выплат стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с октября 2017 года и действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года до 2023 года.

9.2. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

9.3. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст.50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров.

9.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором и рассматриваются в 15-дневный срок.

9.5. Внесенные сторонами изменения и дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников учреждения в течение одного месяца со дня его подписания.

9.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров. Использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения исполнения коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия по трудовым спорам в соответствии с Положением о комиссии (**Приложение №9 к настоящему Коллективному договору**).

9.10. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее «31» декабря текущего года, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

«Коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Архангельской области «Детская школа народных ремесел» на 2017-2019 годы» с приложениями №№ 1,2,3,4,5,6,7,8 принят на общем собрании трудового коллектива ГБОУ ДО АО «Детская школа народных ремесел», протокол №1 от 11 сентября 2017 года.