От работников:	От работодателя:
Председатель первичной профсоюзной организации	Директор МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты
_____ С.С.Зверева подпись	_____ С.В. Акулова подпись
Протокол № 1 от « 30» октября 2019 г.	«30» октября 2019 г.
	МП

Принято на общем собрании
Протокол № 3 от « 30 » октября 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр юных техников» г.Ухты на 2019 - 2022 г.г.

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр юного техника» г.Ухты.
1.2. Сторонами коллективного договора являются:
- работники МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации учреждения – Зверевой Светланы Сергеевны;
- работодателя в лице директора МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты – Акуловой Светланы Васильевны.
1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.
1.5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
1.7. Стороны определяют следующие формы управления МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты непосредственно работниками:
- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или его согласование:
1) правила внутреннего распорядка;
2) соглашение по охране труда;
3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
4) положение об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты;
5) график отпусков;

6) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты;

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) перечень профессий и должностей, работа которых требует проведения обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров;

10) форма расчетного листа.

1.9.Настоящий коллективный договор МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10.Коллективный договор МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты заключается сроком на 3 года.

1.11.Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.12.Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора**,** порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приема на работу.

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

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

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

2.5. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты устанавливается работодателем исхода из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам дополнительного образования.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждение, а также изменение дополнительных образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72-75 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, Уставом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты .
2.11.Прекращение трудового договора с работником МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
3.2. Работодатель обязуется:
3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты (в разрезе специальности).
3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
3.2.3. В случае направления работника МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
3.2.4. 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 в порядке, предусмотренном ТК РФ.
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173 ТК РФ, без сохранения зарплаты).
3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

4.1.2. работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы;

4.1.3. увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. **Профком обязуется:**

4.2.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты;

4.2.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты (ст. 373 ТК РФ);

4.2.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.3. Стороны договорились, что:

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

4.3.2. работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения;

4.3.3. при появлении новых рабочих мест в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
4.3.4.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми директором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаются директором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и являются приложением к коллективному договору МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты (ст. 140 ТК РФ).
5.1.2. Конкретный режим работы, время начала и окончания ежедневной работы по МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы.
5.1.3. Для педагогических работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

Для других работников продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.
5.1.4. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты: директор, заместитель директора по учебной и воспитательной работе, заместитель директора по безопасности труда и жизнедеятельности (ст.101 ТК РФ).
5.1.5. Педагогу дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в различных мероприятиях, предусмотренных планом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты (заседания педагогического совета, методического совета, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.1.9. Привлечение работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты к выполнению работ, не предусмотренной Уставом МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты , Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

5.1.10. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв от него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст.122 ТК РФ). При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям отпуск представляется вне графика.

5.1.13. Продолжительность отпуска педагогических работников – 58 календарных дней, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего

персонала – 44 календарных дней.
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
5.1.14. Отзыв из отпуска допускается только по приказу с письменного согласия работника. В приказе должен быть оговорен срок предоставления оставшихся дней отпуска. При отсутствии в приказе указанного срока работнику предоставляются оставшиеся дни отпуска в удобное для него время по его письменному заявлению.
5.1.15. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Постановления администрации МОГО «Ухта» № 2523 от 12.11.2009г. В случае, если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию работника) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот (в ред. Приказа Минтруда РСФСР от 11.07.1991 №77).
5.2. **Работодатель обязуется:**
5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу в местности, приравненной к Крайнему северу – 16 календарных дней;
- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.2.2. Работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Трудового кодекса РФ):

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка в семье, смерти близких родственников, регистрации брака – 5 календарных дней;

- работникам, имеющим 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, используемые полностью либо по частям (ст. 263 Трудового кодекса РФ).
- другие случаи рассматриваются руководителем МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты индивидуально.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года.

5.2.4. Привлекать к работе в детском летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке.

5.2.5. В учреждении при шестидневной рабочей неделе один выходным день: суббота или воскресенье (согласно расписанию занятий). Выходной день определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты (ст. 111 ТК РФ).

5.2.6. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течении перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. **Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того**,** что:

6.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты . Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается директором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения профсоюзной организацией и является приложением к настоящему коллективному договору МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

6.1.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.1.3. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем зачисления денежных средств в валюте РФ (рублях) на счет карты работника, открытый в одном из банков, заключивших с МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты договор на обслуживание пластиковых карт:

- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца;

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

6.1.4. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
6.1.5. Заработная плата работников, оплата труда которых осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- надбавки за интенсивность и дополнительный объем работы;
- надбавки за качество и результативность;
- надбавки за выслугу лет;
- премии;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплаты молодым специалистам.

6.1.6. Оплата труда педагогических работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты , осуществляющих образовательных процесс производится в соответствии с квалификационной категорией. Значение показателей особенностей для каждого педагога устанавливается директором по согласованию с профкомом.
6.1.7. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и распределяется по всем категориям работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
6.1.8. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- младшего обслуживающего персонала (уборщику служебных помещений, делопроизводителю, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

6.1.9. Стимулирующая часть ФОТ от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты согласно Положений об оплате труда (раздел стимулирующих и премиальных выплат, компенсации). Положение принимается на общем собрании коллектива МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты большинством голосов и вступает в силу со дня утверждения и издания приказа по МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения не ограничен.
6.1.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
6.1.11. Оплата труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой должности.
6.1.12. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

В период отмены учебных занятий в отдельных группах либо в целом по МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

6.2. **Работодатель обязуется обеспечивать:**

6.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
6.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).
6.2.3. При нарушениях установленного срока выплаты заработной платы отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работника.
6.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

6.2.5. Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда о премировании работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
6.2.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).
6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.

6.4. **Профсоюз:**
6.4.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения, содержащих нормы трудового права.
6.4.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.
6.4.3. Предоставляет и защищает трудовые права профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
6.4.4.

7. Охрана труда и здоровья

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
Для реализации этого право заключить соглашение по охране труда определить ряд организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
7.1.2. Провести в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.
7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровье детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовать проверку знаний работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
7.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты во 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).
7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
7.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
7.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
7.1.11. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
7.1.12. Создать в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
7.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при использовании им трудовых обязанностей.
7.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
7.1.15. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
7.1.16. Обеспечить работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7.1.17. Обеспечивать прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
7.1.18. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).
7.1.19. Один раз в год информировать коллектив МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.1. **Профсоюзный комитет обязуется:**
8.1.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
8.1.2. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюзов.
8.1.3. Проводить работу по оздоровлению работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты - членов Профсоюза, а также их детей.

8.2. **Работник обязуется:**
8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты.
8.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
8.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
8.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
8.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:
9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты .
9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношении с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
9.1.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные, и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- оставление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.1356 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.
- не освобождённым от основной работы председателям профкомов производится оплата из фонда стимулирующих выплат в размере не менее 10% от ставки заработной платы.
-

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты один раз в год.

10.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.