

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного образовательного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**Самарской области**  
**«Самарский Дворец детского и юношеского**  
**творчества» (ГБОУ ДО СО СДДЮТ)**  
**на 2020 – 2022 годы**

От работодателя:  
Директор  
ГБОУ ДО СО СДДЮТ



С.Е. Иванов

2020 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ ДО СО СДДЮТ

О.Г. Алексева

«31» января 2020 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	10
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....	16
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....	22
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ .....	25
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ .....	27
8. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.....	27
9. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ .....	28
10. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ .....	30
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	31
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН .....	34

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГБОУ ДО СО «САМАРСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО  
И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в ГБОУ ДО СО «Самарский Дворец детского и юношеского творчества» (далее – образовательная организация и/или ГБОУ ДО СО СДДЮТ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 декабря 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Распоряжение Губернатора Самарской области №149-р от 27 марта 2019 года «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Самарской области»;
- Закон Самарской области от 10 декабря 2003 года № 107-ГД «О Самарской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий для труда по сравнению с

трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение семи дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, председателем первичной профсоюзной организации.

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

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителя, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение исполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты ГБОУ ДО СО СДДЮТ, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что будут:

совместно содействовать выполнению закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, регулировать отношения между работником и работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором.

Стороны обязуются контролировать оплату труда работников при её совершенствовании, а также при введении региональных коэффициентов, применяемых Правительством РФ или региональными органами государственной власти.

Стороны обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключения трудовых договоров, повышения квалификации, улучшения условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению

своевременной выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

Каждая из сторон обязуется предоставлять возможность присутствия полномочных представителей, участников коллективного договора, на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего договора; направлять друг другу полную, своевременную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

Осуществляя на всех уровнях контроль за выполнением коллективного договора, стороны разрабатывают планы мероприятий по его выполнению и не реже одного раза в год подводят итоги его выполнения.

Работодатель и профком договариваются о взаимном сотрудничестве по эффективной организации работы учреждения и защите прав работников.

## 2.2. Работодатель обязуется:

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.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ ДО СО СДДЮТ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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.

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

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 и статьей 74 ТК РФ.

Сообщать выбранному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками.

При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью до трёх месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений – до шести месяцев.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, испытание при приеме на работу не устанавливать.

Увольнение работников по пункту 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Обеспечивать эффективную организацию труда, позволяющую каждому работнику работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации педагогических работников.

Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 76 ТК РФ).

Обеспечивать работникам оплату их труда в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.



Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

Принимать меры по своевременному обеспечению работников необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, средствами индивидуальной защиты. Обеспечивать в ГБОУ ДО СО СДДЮТ санитарно-гигиенические нормы и правила их соблюдения.

### 2.3. Профсоюз обязуется:

Вносить соответствующее представление о начале ведения переговоров на основании действующего законодательства, т.к. он является представителем работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ и уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также при ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем.

Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению напряженности в трудовом коллективе, созданию психологически комфортных отношений.

Высказывать мотивированное мнение на увольнение членов коллектива ГБОУ ДО СО СДДЮТ в соответствии с действующим законодательством.

Консультировать работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, перевода работника на другую работу, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 2.4. Работники обязаны:

Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

Повышать свой профессиональный уровень.

Принимать активное участие в процессе инновационного развития ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

В установленный срок проходить периодический медицинский осмотр, профилактическую вакцинацию.

Бережно относиться к имуществу образовательной организации.

Воспитывать у участников образовательной деятельности бережное отношение к имуществу ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Незамедлительно сообщать руководителю или лицу, его заменяющему, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха в ГБОУ ДО СО СДДЮТ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий,

графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Продолжительность рабочей недели за ставку рабочего времени директора, заместителей директора, руководителей (заведующих) структурными подразделениями, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала ГБОУ ДО СО СДДЮТ составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями, для педагогов-организаторов, педагога-психолога, методистов, старших методистов - 36 часов в неделю с двумя выходными днями, для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю, для концертмейстера – 24 часа в неделю. Для работников, принятых на работу по внутреннему совместительству, продолжительность рабочей недели устанавливается в зависимости от объёма этой работы. Время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы, который утверждается приказом директора ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

3.3. Для вахтеров предусматривается график сменности с 8 до 20.00 часов, сторожей - с 20.00 до 8.00 часов, гардеробщика – по графику сменности.

3.4. У рабочих по комплексному обслуживанию здания (исполняющих обязанности уборщика помещения) продолжительность рабочей недели составляет 6 дней (40 ч. в неделю), (исполняющих обязанности плотника, электрика, слесаря-сантехника) - 5-дневная рабочая неделя в целях соблюдения санитарных норм.

3.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не входит.

3.6. Деятельность педагогических работников в каникулы организуется по особому графику, согласованному с администрацией и руководителями структурных подразделений. Продолжительность рабочего

времени, а также занятость работника в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

3.7. Привлечение работника к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу директора ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере согласно ст.153 ТК РФ.

3.10. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком

отпусков, утвержденным директором ГБОУ ДО СО СДДЮТ не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.15. Продолжительность отпуска работников составляет 28 календарных дней, а педагогических работников – 42 календарных дня.

3.16. Работодатель ГБОУ ДО СО СДДЮТ обязан предоставить отпуск вне графика при наличии у работника путевки на лечение.

3.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска должностных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

3.19. 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, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть не предоставлен в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.21. По соглашению между работником и директором ГБОУ ДО СО СДДЮТ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного 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. Отзыв работников из отпуска в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин запрещается.

3.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Отказ в денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.25. Работодатель ГБОУ ДО СО СДДЮТ по согласованию с профкомом вводит дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством:

- за полную отработку годовой нормы рабочего времени, то есть лицам, не имеющим в течение календарного года больничных листов, и лицам, не бравшим отпуск без сохранения заработной платы в течение календарного года: 3 календарных дня – работникам, имеющим полную ставку; 2 календарных дня – работникам, имеющим свыше 0,5 до 1 ставки; 1 день – работникам, имеющим нагрузку до 0,5 ставки. Дополнительные дни присоединяются к части очередного отпуска.

Дополнительный отпуск работникам, не выполняющим должностные обязанности в части посещения педагогических советов, общих собраний

трудового коллектива без уважительных причин рассчитывается пропорционально количеству посещенных педагогических советов и общих собраний трудового коллектива.

3.26. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха работника может перенести день его отдыха на другое время, с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.27. По семейным обстоятельствам работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый день согласно заявлению в случаях:

- бракосочетания работников - 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей - 1 рабочий день;
- похорон близких родственников (муж, жена, родители, дети, братья, сестры) - 3 рабочих дня;
- при рождении ребенка отцу – 1 рабочий день;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 рабочий день;
- в связи с юбилейными датами работников: 50 лет и далее каждые 5 лет - 1 рабочий день.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- 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 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Один раз в десять лет непрерывной работы у педагогических работников возникает право на длительный отпуск, продолжительностью до одного года в соответствии статьей 335 ТК РФ, пунктом 4 ч. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.30. Профсоюз обязуется:

Содействовать работодателю в соблюдении требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

Вносить работодателю представление об устранении выявленных нарушений.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата работника ГБОУ ДО СО СДДЮТ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.



4.2. Оплата труда работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ финансируется из средств областного бюджета и может дополняться из внебюджетных средств.

4.3. Должностные оклады работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 с учётом образования и квалификации работника.

4.4. Выплата заработной платы производится 20 числа текущего месяца (аванс) и 5 числа следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет).

4.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления через банк на дебетовые пластиковые карты работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

4.6. Своевременно и в полном объеме осуществляется уплата страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное страхование.

4.7. Месячная заработная плата работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику; размеров и оснований, произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 ТК РФ).

4.11. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ).

4.12. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (статья 142 ТК РФ).

4.13. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на своем 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 (статья 142 ТК РФ).

4.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно: выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, - работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда согласно ТК РФ.

4.16. В период отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, доплаты, надбавки, оказание материальной помощи работникам.

4.18. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам ГБОУ ДО СО СДДЮТ, определяются проценты из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера ГБОУ ДО СО СДДЮТ:

- административно-хозяйственные работники – 40%;
- педагогические работники – 60%.

4.19. Работникам ГБОУ ДО СО СДДЮТ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на фонд оплаты труда.

4.20. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.), применяются в едином порядке и размерах, установленных ТК РФ.

4.21. Размеры и условия назначения компенсационных выплат из фонда оплаты труда устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника либо фиксированной суммой согласно положению об оплате труда работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

4.22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (статья 151 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ч.1 статья 60.2. ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ТК РФ 147);
- доплата работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, правительственные награды, полученные за достижения в сфере образования;
- денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия обеспечения педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (постановление Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 №22).

4.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы, согласно Положению об оплате труда работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

4.24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

Надбавки:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за результативность и качество работы;
- за выслугу лет (выплачивается согласно постановлению Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582);

- дополнительно за стаж работы в ГБОУ ДО СДДЮТ от 10 лет до 19 лет – 6%, от 20 лет и выше – 11% от оклада;
- за особую сложность, напряженность и высокое качество работы и проявленный при этом творческий подход к делу.

Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за высокие результаты учащихся в научно-творческих конференциях, конкурсах, соревнованиях и др.;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за организацию, подготовку и высокий уровень проведения мероприятий городского, областного, всероссийского и международного уровней;
- за участие в мероприятиях всероссийского и международного уровней;
- за разработку и внедрение дополнительных общеобразовательных программ нового поколения, методических рекомендаций, пособий, проектов и др.;
- за высокое качество по итогам работы в текущем месяце, квартале, за год.

4.25. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно до их ухода в отпуск составляются тарификационные списки установленной формы на 1 сентября, согласно штатному расписанию, государственному заданию и другим конкретным условиям.

4.26. Объём учебной нагрузки педагогов дополнительного образования ГБОУ ДО СО СДДЮТ устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, обеспеченности кадрами, укомплектованности учебных групп.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью и приложением к коллективному договору.

5.2. Работодатель обязуется:

Соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы охраны труда.

Соответствовать в своей деятельности по охране труда основным направлениям государственной политики в области безопасности труда.

Обеспечивать безопасность и охрану здоровья работников и обучающихся.

Определять меры по защите работников и обучающихся от опасностей, по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических, обучающих, оздоровительных и прочих мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. Соглашение по охране труда разрабатывается на 1 календарный год, согласно требованиям Трудового кодекса и других нормативно-правовых актов в сфере охраны труда по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации и утверждается на общем собрании трудового коллектива.

Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение работников безопасным приемам работ в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации на основании п.7.2.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся

в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы, зарегистрированного 22.12.2017г., регистрационный номер 28/18-20, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181 н (статья 226 ТК РФ).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций, физических лиц и из других источников финансирования образовательной организации, в том числе из внебюджетных средств (статья 226 ТК РФ).

Совершенствовать функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) с учетом изменения законодательства РФ.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580-н.

Обеспечивать организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства образования и науки РФ от 13.01.2003 № 1/29 и «Положением об обучении и проверке знаний по охране труда работников ГБОУ ДО СО «Самарский Дворец детского и юношеского творчества», утверждённом 28.08.2017 г.

Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 н).

Обеспечивать выполнение требований статьи 76 ТК РФ по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, указанные в п.6.1.10 виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать наличие нормативных, справочных, методических и обучающих материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов, положений и других материалов) за счет образовательной организации.

Обеспечивать организацию и проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ и приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 г.).

Обеспечивать работникам гарантии для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1 ТК РФ и Приказ Министерства здравоохранения РФ № 869 н от 26.10.2017 г.).

Осуществлять профилактические мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников в соответствии с Приказом министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. №125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» и Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

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 (статья 220 ТК РФ).

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечить работникам образовательной организации оборудованное помещение для отдыха и приема пищи.

Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой, световой и питьевой режим в образовательной организации.

### 5.3. Профсоюз обязуется:

Формировать у работников мотивационный механизм безопасного поведения, соблюдения требований охраны труда и безопасности образовательного процесса, способствующий реализации программы «Нулевой травматизм».

Оказывать содействие выполнению требований охраны труда на рабочих местах и безопасности образовательной деятельности.

Способствовать соблюдению работниками санитарно-гигиенических требований, режима труда и отдыха, правил приема пищи в специально оборудованном помещении.

Регулярно проводить мониторинг условий труда, безопасности образовательной деятельности.

Организовывать культурно-оздоровительное мероприятие «День здоровья» для работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ не менее 1 раза в год.

Поощрять работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательной деятельности, мероприятий.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

### 6.1. Работодатель обязуется:

Обеспечивать правильное начисление пособия по социальному страхованию.

Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Оказывать материальную помощь в связи с длительной болезнью работника более двух месяцев и в связи со смертью близких родственников или попавших в трудную жизненную ситуацию.

Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

Выплачивать премию в связи с юбилейными датами 50 лет и далее каждые пять лет исходя из экономии фонда оплаты труда в размере не менее должностного оклада.

Выплачивать единовременное пособие в размере не менее должностного оклада по занимаемой должности из фонда материального поощрения при уходе на пенсию основного работника, при увольнении работающего пенсионера, проработавшего в ГБОУ ДО СО СДДЮТ не менее 20 лет.

Разрешать работу на удаленном рабочем месте согласно ст.312 ТК РФ с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Решать вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов.

Содействовать осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, членов их семей, особенно нуждающихся в социальной поддержке.

6.2. Профсоюз обязуется:

Содействовать организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы.

Содействовать улучшению условий труда, оздоровлению работников и их детей, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем работникам и ветеранам ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

Проводить работу по организации отдыха работников и их детей.

Оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза, из средств профсоюзного бюджета.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работникам ГБОУ ДО СО СДДЮТ предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

7.3. Указанные гарантии и компенсации работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ (ТК РФ статья 165)

## **8. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

8.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, определяются главой 26 ТК РФ и Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.2. Предоставляется 1 оплачиваемый учебный день в месяц согласно заявлению работника и по согласованию с руководителем структурного подразделения в целях обеспечения профессионального роста работника, обучающегося без отрыва от производства в учебных заведениях по профилю работы.

## **9. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ**

9.1. Представители сторон коллективного договора принимают меры по обеспечению занятости, предотвращению массовых увольнений, по социальной защите высвобождаемых работников.

9.2. Работодатель обязуется:

Обеспечивать занятость основных работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ в пределах ставки за норму рабочего времени и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

Создавать условия для профессионального роста, переподготовки кадров по мере необходимости, а также для повышения их квалификации не реже одного раза в 3 года.

Создавать условия педагогическим работникам для проведения аттестации в соответствии с действующим региональным положением об аттестации педагогических работников.

Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников. В случае несогласия с выдвигаемой кандидатурой давать обоснованный отказ.

Обеспечивать выполнение ТК РФ по обеспечению занятости, предоставлять достоверную и полную информацию профорганам о создании и ликвидации рабочих мест. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий

работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 77, 336 ТК РФ).

При сокращении штатов обеспечивать преимущественное право на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

При ликвидации учреждения или сокращении штата организации (численности работающих), предоставлять предупрежденным об увольнении один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

9.3. Профсоюз обязуется:

Осуществлять защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

Содействовать соблюдению работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.

Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации ГБОУ ДО СО СДДЮТ, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

Ходатайствовать для представления к награждению и поощрению работников.

## **10. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям. (статья 192 ТК РФ)

10.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. (статья 193 ТК РФ)

10.4. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 193 ТК РФ).

10.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (статья 194 ТК РФ).

10.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Права профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО СО СДДЮТ (далее профком) и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, правах, и гарантиях их деятельности», уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом ГБОУ ДО СО СДДЮТ.

11.2. Руководитель обязуется:

Сохранять сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, признавать право профкома собирать членские взносы с работников в безналичной форме с их письменного согласия на основании коллективного договора.

Предоставлять по запросу профкома информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с начислением заработной платы.

11.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования;
- согласия.

11.5. С учетом мнения профкома производится:

- принятие и утверждение изменений локальных нормативных актов ГБОУ ДО СО СДДЮТ, содержащих нормы трудового права (статья 8 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- составление графиков рабочего времени;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда.

11.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;



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

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

11.7. По согласованию с профкомом производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

предварительное распределение учебной нагрузки, утверждение графика работы сотрудников.

11.8. С согласия профкома производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома.

11.9. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, регламентируются статьей 374 ТК РФ.

11.10. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 статьи 374 ТК РФ).

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по предварительному комплектованию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны коллективного договора:

12.1. Направляют коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

12.2. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива (1 раз в год).

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

**Коллективный договор принят общим собранием работников ГБОУ ДО СО СДДЮТ протокол № 1 от 23 января 2020 г.**