

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова
(МБУ ДО ДТ)

От «Работодателя»
Директор МБУ ДО ДТ
Калипанова С.А. Калипанова
«11» декабря 2019 г.

От «Работников»
Председатель профкома
Веселова Т.А. Веселова
«11» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова
на 2020-2023гг

Коллективный договор принят на общем собрании
работников МБУ ДО ДТ, протокол от 11 декабря 2019г №2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
социальной политики Нижегородской области

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «13» 12 2019 г. № 1499/19-ЮО
с <u>Калипанова С.А.</u>
Заместитель министра (подпись)
<u>Савицкая Е.И.</u> (подпись)

г.Саров
Нижегородская область

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и МБУ ДО ДДТ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДДТ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова (далее Дворец), представленный в лице директора Дворца Калипановой Светланы Анатольевны именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники» представленные первичной профсоюзной организацией – профсоюзным комитетом

Дворца, именуемый далее «Профком», в лице ее председателя Веселовой Татьяны Александровны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Дворца, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

«Работодатель», обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые и локальные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления в мотивации производительного труда;

- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на

условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными;

- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- направлять в профком для учёта мотивированного мнения проекты локальных актов по вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

- включать представителей профкома в состав комиссий, рабочих групп по подготовке локальных актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профкома при их разработке и реализации.

«Профком» как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством во Дворце;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя;

- содействовать предотвращению во Дворце коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

«Работники» обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества работы;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней со дня его подписания. «Профком» обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Дворца, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации

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

1.9. При смене формы собственности Дворца коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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.

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

1.11. «Работодатель» обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Локальные нормативные акты Дворца, содержащие нормы трудового права, вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются по согласованию с профкомом.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Дворца.

1.14. Коллективный договор в течение 7 дней после подписания направляется представителем "Работодателя" на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. С 01.01.2018 уведомительная регистрация проводится министерством социальной политики Нижегородской области.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2020г и действует в течение трех лет.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст. 189 ТК РФ, регламентируются Правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО ДДТ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее за 3 дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

2.4. 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.

2.5. При заключении трудового договора с работником работодатель знакомит его под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные 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 по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

2.7. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительного соглашения между работодателем и работником, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-81 ТК РФ).

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора в соответствии с законодательством (ст. 80 ТК РФ).

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются "Работодателем" предварительно с участием "Профсоюза". Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом ст. 373 ТК РФ.

2.10. "Работодатель" и "Профсоюз" обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения числа учащихся (классов), ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

2.11. "Работодатель" обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, предоставить выборному профсоюзному органу учреждения проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 81, 373 ТК РФ).

2.12. Сокращение проводится лишь тогда, когда "Работодателем" исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), работ в праздничные и выходные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой **необходимой** продолжительностью по заявлению работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения "Профсоюза".

2.13. "Работодатель" обязуется в течение срока массового сокращения **осуществлять** меры, обеспечивающие за счет средств учреждения **переквалификацию** и трудоустройство намеченных к высвобождению работников **10%** и более в течение 3 месяцев, 15% и более - в течение 6 месяцев, 20% и более **в течение** года.

2.14. При сокращении численности штата не допускается увольнение двух **работников** из одной семьи.

2.15. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в **ст. 179** ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении **численности** штата имеют также следующие работники:

- **лица** предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- **лица**, проработавшие в учреждении свыше 15 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, получившие производственную травму или профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости. В том числе назначаемую досрочно ;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 1,2, ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

2.17. Уведомление 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) производится с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

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

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы школы, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, утвержденными "Работодателем" с учетом мнения "Профсоюза", а также условиями трудового договора, должностными инструкциями "Работников" и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ Школы № 20 (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Отдельным категориям работников, не связанным с учебной деятельностью, возможно установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными по приказу "Работодателя" по согласованию с "Профсоюзом" (ст. 100, 111 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется их недельной нагрузкой, установленной по тарификации (для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), нормальная продолжительность рабочего времени административного, обслуживающего учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю, педагогам-организаторам, методистам – 36 часов в неделю). Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения "Профсоюза". При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3. 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, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогу дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.5. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) "Профсоюза". Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись. Окончательная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) "Профсоюза" в августе.

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

3.8. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе «Работодателя» в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Общим выходным днем в течение учебного года является – воскресенье. В каникулярное время – суббота и воскресенье в соответствии с графиками работ и указанием их характера с учётом учебной нагрузки работника. Привлечение работника, вызванное необходимостью проведения мероприятий в установленный для него день отдыха, допускается по письменному распоряжению "Работодателя" с письменного согласия работника и с учетом мнения "Профсоюза". "Работодатель" обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. "Работодатель" обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания, собрания и т. п.), педагоги вправе использовать по своему усмотрению.

3.16. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются "Работодателем" к педагогической и организационной, хозяйственной работе, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.п.), в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.17. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 5 дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.18 "Работодатель" предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников – 42 календарных дня, а для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

3.19. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемых "Работодателем" по согласованию с профкомом. График отпусков утверждается "Работодателем" ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. "Работодатель" обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.20. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении (ст.122 ТК РФ).

3.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.23. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ "Работодатель" обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- матерям-одиночкам по уходу за детьми – до 14 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день.
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
- связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней

В соответствии со ст. 41 Трудового Кодекса РФ Работодатель" может предоставить на основании письменного заявления работника отпуск с сохранением заработной платы при возможности оплаты из приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности– 1 день.

3.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.25. Педагогические сотрудники привлекаются к дежурству по учреждению. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда в МБУ ДО ДДТ и тарификацией

4.2. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО ДДТ распределяется на базовую (ФОТ б) и стимулирующую части (ФОТ ст.). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования ежегодно устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.4. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться: за высокое профессиональное мастерство; за сложность и напряжённость труда, за высокую степень самостоятельности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя в процентах от должностного оклада. За исключением выплат, за дополнительно возложенные обязанности на педагогических работников обязанностей, базой для начисления которых является должностной оклад с учётом педагогической нагрузки. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. Фонд стимулирования МБУ ДО ДДТ формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера в МБУДО ДДТ. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты по итогам конкретной работы(в том числе выплаты в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилеем);
- выплаты за выполнение больших объемов в короткие сроки с высоким качеством;
- выплаты за оказание услуг (выполнение работ) в пределах муниципального задания по основным видам деятельности и (или) за ведение приносящей доход деятельности.

4.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей эффективности.

4.9. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы сотрудникам два раза в месяц безналичным перечислением на зарплатные пластиковые карты: 14 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца и 29 числа – заработная плата за вторую половину месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается "Работодателем" с учетом мнения "Профсоюза". "Работодатель" обязуется по письменному заявлению работников перечислять

заработную плату на указанные ими счета в банках или переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 131, 136 ТК РФ).

4.10. Заработная плата за первую половину включает в себя оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Заработная плата за первую половину месяца устанавливается пропорционально отработанному времени с учетом НДФЛ.

4.11. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.12. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома. Для получения расчетного листка работник должен лично явиться в бухгалтерию.

4.13. При назначении выплат стимулирующего характера «Работодатель» организует:

- распределение стимулирующих выплат работникам по результатам труда с учетом мнения «Профкома», с указанием критериев, по которым они были поощрены в протоколе.

4.14. «Профком» обязуется осуществлять контроль над своевременной выплатой заработной платы, стимулирующих выплат и компенсаций, а также за их повышением в соответствии с законодательством.

4.15. Для оценки условий труда на каждом месте используются данные специальной оценки условий труда. Устанавливая этот вид доплат, стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени вредности условий труда. В случае реализации указанных целей

соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон.

4.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области (без учета премий, дополнительных выплат и др.).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. «Работодатель» с учетом мнения (по согласованию) «Профкома» определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.3. «Работодатель» обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности) не реже, чем в 3 года.

5.4. «Работодатель» обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).

5.5. «Работодатель» обязуется организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня внесения решения аттестационной комиссией.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. «Работодатель» обязан обеспечить работникам безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). "Работодатель" разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников Дворца (ст. 212 ТК РФ).

6.2. "Работодатель" обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении производится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет, если нет оснований для внеплановой оценки.

6.4. "Работодатель" обеспечивает инструктаж работников по охране труда, электробезопасности, противопожарный, прохождение санитарно-гигиенического обучения и аттестации. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается (ст. 212, 225 ТК РФ).

6.5. "Работодатель" осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом, обеспечивает прохождение обязательных 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 (ст. 213 ТК РФ).

6.6. «Работодатель» предоставляет дополнительный оплачиваемый выходной день для прохождения диспансеризации.

Предоставление выходного дня осуществляется на основании заявления «Работника» руководителю. Конкретный день прохождения диспансеризации определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с рабочим процессом.

6.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста. И работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.8. "Работодатель" обязуется предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск во время учебного года в соответствии с заявлением работника для лечения в санатории (при наличии путевки).

6.9. "Работодатель" обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

6.10. На работах, связанных с загрязнениями, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающее средство.

6.11. Стороны исходят из того, что "Профсоюз" пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого "Профсоюз" вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.12. "Работодатель" и "Профсоюз" обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда. "Профсоюз" и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

6.13. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей "Работодателя" и "Профсоюза" в количестве 5 человек.

6.14. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

6.15. "Работодатель" и "Профсоюз" обязаны проводить совместное своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 212, 227-231 ТК РФ). Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.16. "Работодатель" обязан оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления им нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 212 ТК РФ).

6.17. "Работодатель» проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний работников

6.18. «Профком» обязуется:

- организовывать культурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей и членов профсоюза.

6.19. С целью противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей "Работодатель" принимает на себя обязанности по проведению информационно-образовательной кампании и профилактических мер.

6.20. "Работодатель" обязан проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии с законодательством. (Ч.1. ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в РФ).

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. «Работодатель» и «Профком» обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном

финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях «Профкома» принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом расходов на социальные нужды работников.

7.2 «Работодатель» обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения.

7.2.4. Проводить спортивную работу среди работников и обучающихся учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.5. По обращению Профсоюза бесплатно предоставлять в установленном порядке во внеучебное время и по согласованию спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

7.2.6. В установленном порядке бесплатно предоставлять актовый зал и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения и членов их семей по заявкам Профкома.

7.3. «Профком» обязуется:

7.3.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;

- организация работы с детьми;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

7.3.2. «Профком» обязуется организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.4. "Работодатель" обеспечивает недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников."

7.5. "Работодатель" создает условия для консультирования и мотивирования сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию."

7.6. "Работодатель" и "Профсоюз" принимают на себя обязательства по организации мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания."

7.7. "Работодатель» обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами."

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. "Работодатель" и "Профсоюз" строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация МБУ ДО ДДТ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст.30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. "Работодатель" содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Вновь принимаемых

на работу сотрудников "Работодатель" должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя их на социальное партнерство с "Профсоюзом".

8.4. "Работодатель" бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.5. "Работодатель" ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет "Профсоюза" членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого "Профсоюза".

8.6. Для осуществления уставной деятельности "Профсоюза" "Работодатель" бесплатно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. "Работодатель" заблаговременно ставит "Профсоюз" в известность обо всех проектах перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности Дворца.

8.7. "Работодатель" учитывает мнение "Профсоюза" по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам Дворца.

8.8. "Работодатель" в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в "Профсоюз". "Профсоюз" не позднее 5 дней с момента получения проекта указанного локального акта направляет "Работодателю" мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, "Работодатель" может согласиться с ними, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом для достижения взаимоприемлемого решения.

8.9. "Работодатель" обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. "Работодатель" обязуется создавать условия для организации и проведения "Профсоюзом" независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить "Профсоюз" с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии "Работодателя".

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников Дворца члены профкома вправе:

- беспрепятственно посещать рабочие места;
- требовать от "Работодателя" соответствующие документы, сведения и объяснения.

8.12. "Профсоюз" вправе вносить "Работодателю" предложения о принятии локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы социально-экономического развития Дворца и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. "Работодатель" обязуется в течение 5 дней рассматривать по существу предложения "Профсоюза" и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.13. "Работодатель" обеспечивает участие председателя профкома с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне директора.

8.14. "Работодатель" гарантирует проведение 2 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования с "Профсоюзом" времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

8.15. Не освобожденному от основной работы руководителю профсоюзного органа за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск (в каникулярное время) с оплатой из расчета средней заработной платы в размере 1 рабочего дня. По представлению председателя профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе членам профкома предоставляются отгулы (в каникулярное время) – 1х календарного дня.

8.16. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций,

создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов, исполкомов) с сохранением средней заработной платы за счет "Работодателя".

9. Обязательства "Профсоюза"

"Профсоюз" обязуется:

9.1. Осуществлять контроль за соблюдением "Работодателем" и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

9.3. Представлять во взаимоотношениях с "Работодателем" интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили "Профсоюз" представлять их интересы.

9.4. Обеспечивать совместно с "Работодателем" соблюдение прав работников в целях защиты персональных данных, хранящихся у "Работодателя".

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному и социальному страхованию.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.10. Контролировать своевременность представления "Работодателем" в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.11. Участвовать в работе комиссий школы по комплектованию, аттестации педагогических работников, охране труда и других согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу во Дворце с учетом пожеланий и инициативы администрации и педагогического коллектива.

9.13. Выделять материальную помощь членам профсоюза из средств, имеющихся в профсоюзном бюджете, или предоставлять путевку (в санаторий, дом отдыха или туристическую путевку) с оплатой до 50%, но не более 6 тысяч рублей один раз в 2 года на основании письменного заявления работника.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. "Работодатель" обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Дворца в семидневный срок со дня его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. "Работодатель" обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на "Профсоюз", который проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по факту письменных обращений "Работодателя" и отдельных работников. Итоги проверок рассматриваются на собрании, проводимом ежегодно. От каждой из сторон ("Работодателя" и "Профсоюза") на собрании могут выступать непосредственно их первые руководители.

10.4. "Профсоюз", заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у **"Работодателя"** информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и **бесплатно** получает ее не позднее, чем через 2 недели со дня получения **соответствующего** запроса;

- при необходимости **требует** от "Работодателя" проведения экспертизы или приглашения экспертов, **оплачиваемых** "Работодателем";

- имеет **возможность** заслушать на своих заседаниях представителей "Работодателя" о ходе **выполнения** положений договора.

10.5. Для **урегулирования** разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. **"Работодатель"** и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

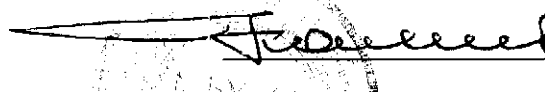
10.7. Стороны **обязуются** начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1,5 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора и 2-х месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.9. Изменения и дополнения в коллективный договор МБУ ДО ДДТ принимаются на **Общем собрании** работников, проходят уведомительную регистрацию в органе по труду. Вступление изменений и дополнений в коллективный договор МБУ ДО ДДТ не зависит от факта уведомительной регистрации. С 01.01.2018 уведомительная регистрация проводится министерством социальной политики Нижегородской области

Сброшюровано и пронумеровано
30 (тридцать) листов.

Директор МБУ ДО ДДТ

 С.А. Калипанова

