От работодателя:
Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»

_____ Н.Н. Андреева
Приказ № 214
от «03» ноября 2026 г.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»

_____ Г.Р.Кривонос
«03» ноября 2026 г.

Подписан: Андреева Наталья Николаевна
DN: C=RU, OU=директор, O=МБУ ДО ДДТ, CN=Андреева Наталья Николаевна, E=ddtrostov@yandex.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: 344101 г.Ростов-на-Дону,ул.Верещагина,10
Дата: 2026.11.19 10:22:13+03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» (МБУ ДО ДДТ)
ИНН 6162020146

с 05.11.2026г. по 04.11.2029г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 29182/26-2123
от 19.11.2026г
Предыдущий коллективный договор действовал по 04.11.2026 г.

г. Ростов-на-Дону
2026 год

I. 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 Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» (далее – МБУ ДО ДДТ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.4.Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.5.Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУ ДО ДДТ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ ДО ДДТ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУ ДО ДДТ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются гарантии, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по

сравнению с установленным законом, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.7.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия (срок действия договора три года с момента его подписания) производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41,44 ТК).

1.8.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9.Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации либо работников не реже одного раза в год.

1.10.Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11.Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МБУ ДО ДДТ (ст.41 ТК).

1.12.Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13.Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и

не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ , в том числе объем учебной нагрузки, оплата труда и социальные гарантии, рабочее время и время отдыха и др.

2.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогу 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 учебному плану и общеобразовательным программам;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДДТ и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения испытательного срока не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не

применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работникам, имеющим почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работникам, применяющие инновационные методы работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением или повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников выплаты среднемесячной заработной платы производятся согласно ТК РФ.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия выплачивается работнику при расторжении трудового договора (предусмотренных законодательством ст.178 ТК РФ) в связи с :

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст.77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ст.83 ТК РФ).

2.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае , если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы в учреждении являются **8** и **23** число каждого месяца. Заработная плата работникам перечисляется на банковские счета карт сотрудников в соответствии с договором о предоставлении услуг по выдаче зарплаты и других выплат.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 16.09.2025г №101 « Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону» (Приложение №2);
- стимулирующие доплаты и надбавки, установленные «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДДТ» (Приложение №3) и согласованные с профсоюзным комитетом;
- оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размерах, предусмотренных законодательством, согласно «Положения о выплатах компенсационного характера работникам МБУ ДО ДДТ» (Приложение №4);
- доплаты за выполнение целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ДДТ (Приложение№5).

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст.142 ТК РФ).

Оплата времени простоя труда по вине работодателя оплачивается в размере на менее двух третей средней заработной платы работника(ст.157 ТК РФ).

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при окончании действия квалификационной категории.

3.5. При наступлении у работника права на изменение условий оплаты труда и/или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном трудовом или другом отпуске, а также в период

его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Работодатель обязуется:

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы (форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборочного органа первичной профсоюзной организации);
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ);
- выплаты при увольнении - в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.7. Поощрения работникам учреждения выплачиваются по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год) при наличии ассигнований в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера» и «Положением о премиальных выплатах» (Приложение №6) по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8.Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1.Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к должностному окладу со дня внесения решения аттестационной комиссии.

V. Рабочее время и время отдыха

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДДТ, учебным расписанием,

графиком работы административного и педагогического персонала, графиком работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, утвержденными работодателем.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.Для административных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время зимних, весенних и осенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным трудовым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в период летних каникул утверждается приказом руководителя.

5.8.Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДДТ (Приложение №1).

5.9.Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск:

- главный бухгалтер - 7 рабочих дней;
- бухгалтер - 7 рабочих дней;
- заместитель директора по АХР - 7 рабочих дней.

Оплата дополнительного отпуска производиться за счет средств фонда оплаты труда.

5.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня;

- в связи со смертью близких родственников — 3дня.

5.11.Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня (в каникулярное время).

5.12.Устанавливается ежегодный трудовой отпуск не менее 42 календарных дней для педагогических работников и не менее 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

5.14. Работникам один раз в год предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным, зависит от причины обращения работника и от наличия производственной возможности обойтись без работника в течение определенного времени.

VI. Профсоюзный комитет обязуется

6.1. Оказывать помощь в приобретении путевок в санатории, дома отдыха, применять на практике существующее положение по возмещению частичной стоимости приобретенной путевки за счет средств социального страхования.

6.2. Предоставлять социальные гарантии сотрудникам, имеющим маленьких детей, по обеспечению местами в детских дошкольных учреждениях (совместно с работодателем).

6.3. Не реже одного раза в год проводить профсоюзные собрания коллектива и отчитываться о работе профкома и о выполнении коллективного договора.

6.4. Оказывать материальную помощь на частичную оплату дорогостоящего лечения.

6.5. Обеспечивать новогодними подарками детей членов профсоюза.

6.6. Ежегодно чествовать ветеранов педагогического труда и молодых специалистов, выделяя для этого средства профсоюзной организации.

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

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

6.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, проведению специальной оценки условий труда (СОУТ), охране труда и других.

6.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ).

7.2.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте по срокам и в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда».

По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.4. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

7.2.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счет учреждения.

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

7.5.Создать в МБУ ДО ДДТ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.6.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.7. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских обследований работников (Приложение №7).

7.8. В целях профилактики ВИЧ/СПИДА среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в 2 года при проведении обучения санитарному минимуму на объекте с представителями Роспотребнадзора по РО, уделять особое внимание уровню знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы, во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в зависимости от решения.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.2. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации.

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета (порядок установлен ст.372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание трудового коллектива, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения СОУТ;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- 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 учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным

рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, согласование расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профсоюза.
- 8.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (ст.81 ТК РФ);
- 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.

8.9. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации административных и педагогических работников, СОУТ, охране труда.

IX. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

9.1.Стороны договорились, что:

9.1.1.Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.1.3.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

9.1.4.Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля за его

выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

9.1.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

9.1.6.Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

9.1.7.По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

9.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение **3 лет** со дня подписания.

Перечень приложений к коллективному договору:

- приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №2. Положение об оплате труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №3. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №4. Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №5. Положение о премировании педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества» за результативность и качество работы по организации учебно-воспитательной

деятельности;

- приложение №6. Положение о премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №7. Положение об установлении надбавки за качество работы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №8. Положение о расчетном листе;
- приложение №9. Положение о тарификационной комиссии муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №10. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №11. Положение о службе (комиссии) по охране труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- приложение №12. Положение о комиссии по трудовым спорам;
- приложение №13. Положение об аттестации административных и педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Железнодорожного района города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества».