



Администрация города Югорска  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей  
«Детская школа искусств г. Югорска»  
(МБУ ДОД «Детская школа искусств»)  
ИНН 8622001438. КПП 862201001

Соглашение о продлении срока действия на 2012-2014 годы Коллективного договора  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей  
"Детская школа искусств города Югорска" на 2009 – 2011 годы.

15 декабря 2011 года

город Югорск

В соответствии с решением общего собрания трудового коллектива МБУ ДОД "Детская школа искусств" от 14.12.2011 года, протокол №6, в целях повышения социальной защищенности работников учреждения, продлить срок действия на 2012 – 2014 годы коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей "Детская школа искусств города Югорска" на 2009 – 2011 годы.

Работодатель:

Представитель работников:

Директор МБУ ДОД "Детская школа искусств  
города Югорска"

Председатель профсоюзной организации  
работников МБУ ДОД "Детская школа  
искусств г. Югорска"

  
О.А. Гоголева  
"15" 12 2011

  
И.В. Тахтай  
"15" 12 2011



*Измещенная в*

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
в Администрации города Югорска
(наименование органа по труду)
МБОУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска»
«14» 1 февраля 2011
(дата регистрации) 2011
регистрационный №
Тарасенко А.В.
(Ф.И.О. работника, осуществляющего регистрацию коллективных договоров, соглашений)
Начальник отдела по труду



Администрация города Югорска  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей  
«Детская школа искусств г. Югорска»  
(МБУ ДОД «Детская школа искусств»)

Утвержден  
на общем собрании работников  
«3» января 2008 г.  
Протокол № 4

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано  
г. Сталинск, Сталинской области  
МБОУ «Юнош. Школа искусств»  
"31" января 2008 г.  
Ткаченко Т. В. регистрационный № 000022  
Начальник отдела по труду

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**  
**«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ Г. ЮГОРСКА»**

на период с 2009 по 2011 год.

## Содержание

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Стр.</b>
Раздел I	Общие положения	<b>3</b>
Раздел II	Обязательства сторон	<b>4</b>
Раздел III	Трудовые отношения	<b>5</b>
Раздел IV	Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников	<b>7</b>
Раздел V	Рабочее время и время отдыха	<b>8</b>
Раздел VI	Нормирование и оплата труда	<b>10</b>
Раздел VII	Охрана труда и здоровья	<b>11</b>
Раздел VIII	Социальное обеспечение работников, льготы, гарантии и компенсации	<b>13</b>
Раздел IX	Гарантии прав членов профсоюза и условия деятельности профсоюзной организации	<b>16</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>		
№1	Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)	<b>18</b>
№2	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДОД «Детская школа искусств»	<b>24</b>
№3	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками	<b>34</b>
№4	Положение об оплате труда работников МБУ ДОД «Детская школа искусств»	<b>38</b>
№5	Положение о фонде надбавок и доплат работникам МБУ ДОД «Детская школа искусств»	<b>47</b>
№6	Программа улучшения условий охраны труда в МБУ ДОД «Детская школа искусств»	<b>61</b>
№7	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБУ ДОД «Детская школа искусств»	<b>69</b>
№8	Положение о Совете МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска»	<b>71</b>
№9	Положение о педагогическом Совете школы	<b>74</b>
№10	Положение о методическом совете школы	<b>78</b>

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Гоголевой Оксаны Александровны с одной стороны, и трудовым коллективом в лице профсоюзной организации (председатель Семисынова Любовь Александровна) с другой стороны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, поддержания уровня жизни работников, создания благоприятных условий для эффективной деятельности организации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Трехстороннее соглашение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- Межотраслевое территориальное соглашение между администрацией города Югорска и Профессиональными союзами бюджетной сферы города Югорска на 2007 - 2009 годы;
- Иные нормативно-правовые акты, регулирующие нормы трудового права.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

Работодатель признает профсоюзную организацию единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска», ведение коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласия, а также контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в МБУ ДОД «Детская школа искусств» (*далее – паритетная комиссия*), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон и действующих в соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в МБУ ДОД «ДШИ», (приложение № 1 к коллективному договору).

Паритетная комиссия осуществляет толкование положений настоящего коллективного договора, путем предоставления письменных разъяснений сопредседателей паритетной комиссии. Разъяснения паритетной комиссии по вопросам применения положений коллективного договора являются обязательными и доводятся до сведения работников и работодателя.

Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются решением паритетной комиссии, подписываемых сторонами в лице сопредседателей паритетной комиссии.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.6. Действие коллективного договора, в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителями организации, реорганизации, смены формы собственности и ликвидации, осуществляется в порядке, установленном ст. 43 Трудового кодекса РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с действующим законодательством.

1.9 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2008 – 2010 годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.10. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации города. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

1.12. Настоящий коллективный договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

1.13. Работодатель и профсоюзная организация отчитываются о выполнении своих обязательств по коллективному договору на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

## **II. Обязательства сторон**

2.1. Стороны берут на себя обязательства:

2.1.1. Сотрудничать на принципах партнерства и уважения взаимных интересов, соблюдения действующего законодательства и условий коллективного договора.

2.1.2. Обеспечивать выполнения установленных законодательством, настоящим Договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. Признать профсоюзную организацию как единственную организацию, представляющую интересы Работников по заключению и соблюдению условий коллективного договора. Осуществлять сотрудничество с профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.2. Организовывать и финансировать обучение представителей профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда.

2.2.3. Обеспечивать соблюдение экономических прав и интересов работников в сфере образования, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.4. Создавать нормальные условия для качественного труда Работников в соответствии с их профессией и специальностью.

2.2.5. Предоставлять профсоюзной организации необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией данного коллективного договора, а также по другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права Работников.

2.2.6. Принимать меры по обеспечению финансирования выполнения Договора (при составлении Сметы учреждения, планировать средства для реализации гарантий работникам и членам их семей, предусмотренные в Коллективном договоре).

2.3. Обязательства трудового коллектива:

2.3.1. Строить отношения с Работодателем на основе взаимодействия и социального партнерства.

2.3.2. Выполнять работу по занимаемой должности или по оговоренной квалификации (разряду);

2.3.3. Повышать свой профессиональный уровень;

2.3.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в учреждении.

2.3. Обязательства профсоюзной организации:

2.3.1. Содействовать эффективной работе учреждения доступными профсоюзной организации методами и средствами. Строить отношения с Работодателем на основе взаимодействия и социального партнерства.

2.3.2. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию условий труда.

2.3.3. Содействовать предоставлению Работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами и настоящим коллективным договором.

2.3.4. Добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, выполнения Работодателем условий Договора по охране труда.

2.3.5. Предоставлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы работников, права и интересы членов профсоюза по индивидуальным трудовым и другим вопросам, связанным с трудом. Оказывать им правовую помощь по вопросам трудового и иного законодательства.

2.3.6. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов.

2.4. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора:

2.4.1. Взаимный контроль над выполнением условий настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими.

2.4.2. В целях осуществления контроля над соблюдением условий Договора, Стороны, в случае возникновения необходимости, организуют проверки выполнения коллективного договора и рассматривают результаты проверок на совместных заседаниях Работодателя и профсоюзной организации.

В случае выявления нарушений условий коллективного договора, стороны принимают решения об устранении нарушений в срок не позднее 2-х недель со дня окончания проверки. Принятое решение доводится до сведения работников учреждения.

2.4.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, а также в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором, а также трудовым договором.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на основании ст. 58 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор должен соответствовать требованиям Трудового кодекса РФ.

3.3. Заключая трудовой договор, Работник принимает на себя обязанность выполнять работу по занимаемой должности в соответствии с квалификацией (разрядом), повышать свой профессиональный уровень и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста и обеспечивать соответствующие условия труда.

3.4. При допущении Работника к работе «Трудовой договор» заключается в течение 3-х дней. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. Прием на работу и увольнение Работников производится в соответствии с действующим законодательством о труде и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Увольнение членов Профсоюзной организации, Работодатель согласовывает с председателем профсоюзной организации. Председатель профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней рассматривает проект Приказа Работодателя об увольнении члена Профсоюзной организации и сообщает свое мнение в письменной форме.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, либо иными федеральными законами.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.9. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия. В случае возникновения катастроф природного и техногенного характера, несчастного случая, производственной аварии, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Оплата труда работников при переводе, осуществляемом без согласия работника, осуществляется по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.10. Перевод на другую постоянную работу осуществляется только с письменного согласия Работника в порядке и на условиях, предусмотренных в трудовом кодексе РФ.

3.11. Работодатель при заключении трудового договора (при приеме на работу) обязан ознакомить работника под его роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух недель, в течение которого к нему не будут применяться меры взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.14. Прием на работу с установлением испытательного срока должен быть согласован с профсоюзной организацией.

3.15. Для оперативного разрешения трудовых споров Работодатель совместно с Профсоюзной организацией создает комиссию по трудовым спорам.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом председателю профсоюзной организации и государственной службе занятости 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.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.17. При равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч.2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- работники с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющие ученую степень, более высокую квалификационную категорию, полученную в ходе аттестации, прошедшие курсы повышения квалификации в течение последних трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- работники, являющиеся членами профсоюзной организации.

3.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.19. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу обеспечивается для работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.20. В случае увольнения или расторжения трудового договора, Работодатель производит окончательный денежный расчет и выдает работнику надлежаще оформленную трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

При задержке выдачи трудовой книжки по вине Работодателя работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

3.21. Работодатель своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования работника и прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводит с участием представителя профсоюзной организации. Сроки проведения тарификации – до 15 сентября ежегодно.

3.22. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать применение труда работников в соответствии с их профессией, квалификацией и условиями трудового договора;
- обеспечивать работу по аттестации (как очередной, так и внеочередной) работников в целях установления соответствия работников занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивирования работников к повышению квалификации, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда;
- создавать необходимые условия для успешной учебы работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по специальностям, востребованным в системе организации, а также проходящим обучение вторым профессиям, переподготовку, повышение квалификации по согласованию с организацией;
- при повышении квалификационного разряда, категории, планировании кадрового резерва для замещения руководящих должностей учитывать успешное прохождение работниками обучения.



4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (курсы повышения квалификации, стажировки, профессиональную переподготовку) на каждый календарный год с учетом нужд и перспектив развития учреждения, а также исходя из его финансовых возможностей;

4.3. Работодатель ежегодно утверждает график работников, нуждающихся в направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, с учетом мнения профсоюзной организации. График доводится до сведения работников под роспись. При возникновении спорных ситуаций, работодатель принимает решение о включении работника в график с учетом мнения заведующего отделением.

4.4. В случае направления работника на повышение квалификации, за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Направление в служебные командировки работников производится в соответствии с требованиями законодательства и Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска» (приложение №3 к коллективному договору).

4.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, в соответствии с нормами Российского законодательства.

- создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

- обеспечить проведение аттестации работников при подаче соответствующего заявления в установленные сроки, в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время и его использование регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска» (приложение №2 к коллективному договору), действующим законодательством и утвержденными, с учетом мнения профсоюзной организации, графиками работы с различной продолжительностью рабочей недели всех работников школы.

5.2. Работодатель, с учетом мнения профсоюзной организации, утверждают:

- рабочее время всех работников учреждения (в т.ч. в каникулярное время);

- утверждает годовые календарные учебные графики;

- графики сменности;

- должностные инструкции работников.

Графики работы предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и размещаются на информационном стенде не позже чем за один месяц до их введения.

5.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- работающим инвалидам;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюзной организации, с оформлением приказа по школе.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий аварии, катастрофы, стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя.

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях. Ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6. Накануне праздничных дней учреждение работает в режиме сокращенного рабочего дня: продолжительность учебных занятий сокращается на 10 минут (каждый урок), для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, рабочий день сокращается на 1 час.

5.7. Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзной организации, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ, но не более 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения и оплачивается согласно утвержденной тарификации на текущий учебный год.

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, изменения в графике, касающиеся отдельных преподавателей, возможны по их индивидуальным заявлениям.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

Активированные дни считаются рабочими днями и оплачиваются в полном объеме.

5.9. Работодатель обязан ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной отпуск, не позднее 30 мая ежегодно.

5.10. Работодатель, с учетом мнения Профсоюзной организации, на основании письменных заявлений работников, утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. Для работников учреждения устанавливаются очередные отпуска в соответствии с п.п.3.5. пункта 3 Правил внутреннего распорядка для работников МБУ ДОД «ДШИ г. Югорска» (приложение №2 к коллективному договору).

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.13. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, (ст. 126 ТК РФ) при наличии финансовой возможности учреждения.

5.15. Работодатель обязан произвести выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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

- директор – 5 календарных дней;
- заместитель директора по АХР – 10 календарных дней;
- главный бухгалтер – 10 календарных дней;
- заместитель главного бухгалтера – 8 календарных дней;
- бухгалтер-кассир – 8 календарных дней.

5.15. В случае если Работник заболел во время отпуска, то его отпуск продлевается на число календарных дней болезни. При этом Работник должен своевременно уведомить администрацию образовательного учреждения о продлении отпуска.

Отпуск продлевается только в случае болезни самого Работника. Если во время отпуска Работник ухаживал за заболевшим ребенком или членом семьи, то его отпуск не продлевается.

5.16. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. На основании письменного заявления работника, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы и без сокращения продолжительности основного отпуска в случае, если работник имеет 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, один воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.18. На основании письменного заявления работника, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, работодатель может предоставить ежемесячно один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.19. На основании письменного заявления Работника, Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы и без сокращения продолжительности основного отпуска в случае болезни работника, без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, сроком до 3-х дней один раз в год.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

## **VI. Нормирование и оплата труда**

6.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается на основе Единой тарифной сетки в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, с учетом

всех видов доплат и надбавок, в соответствии с Положением об оплате труда и социальных выплатах работникам МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска» (приложение №4 к коллективному договору).

6.2. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Вновь принятому Работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в соответствии с законодательством.

6.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Профсоюзной организации. Работа по распределению учебной нагрузки и распределению классов на следующий учебный год завершается до окончания очередного учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель под роспись знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода работника в очередной отпуск (в срок не позднее 30 мая ежегодно)..

6.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы может быть установлен преподавателю, для которого данное место работы является основным, только с его письменного согласия.

6.6. Учебная нагрузка на новый учебный год для преподавателей - совместителей, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

6.8. Работодатель сохраняет за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную нагрузку.

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

6.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны по инициативе работодателя по взаимному согласию с Работником в случаях:

- выхода на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;

- временного увеличения объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны по инициативе работодателя и без согласия Работника (с учетом мнения Профсоюзной организации и заведующих отделениями) в случаях:

- ухудшения качества работы, ежегодной текучести контингента в классе;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, учащихся;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца.

6.11. Работодатель обязан в письменной форме (расчетные листы) в срок не позднее, чем за 1 рабочий день до получения заработной платы, извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

6.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки:

- заработная плата за I половину месяца – 22 числа текущего месяца;

➤ окончательный расчет – 7 числа последующего месяца.

6.13. Изменение существенных условий труда, системы оплаты труда, тарифных ставок производится по согласованию с Профсоюзной организацией.

6.14. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ТК РФ, не менее чем в двойном размере или работнику предоставляется другой день отдыха.

6.16. На все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.17. Изменения оплаты труда производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующих документов;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией соответствующей ученой степени;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

6.18. При наступлении у работников права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в учреждении ежегодно утверждается Соглашение по охране труда администрации и СМК МБУ ДОД «ДШИ г. Югорска» (приложение №5 к коллективному договору)

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель осуществляет в размере не менее 0,2 % от годовой сметы расходов учреждения.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;

-применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте

-режим труда и отдыха работников в соответствии с Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБУДОД «Детская школа искусств» (приложение №6 к коллективному договору);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью использования работниками средства индивидуальной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организовывать проведение за счет своих средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам исполнительной власти федерального, регионального и местного уровня, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание работников и доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, органов Фонда Социального страхования, представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц и рассмотрение предписаний органов общественного контроля по результатам проверок в установленные законодательством сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации.

#### 7.4. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

## **VIII. Социальное обеспечение работников, льготы, гарантии и компенсации**

8.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются социальные гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26, ст. 187 гл. 28, 31, 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Работодатель предусматривает в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления финансирование оплаты проезда работника и не работающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов один раз в два года.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в школе.

Лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе работников школы и состоящие в трудовых отношениях, имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (по истечении 12 месяцев со дня приема на работу).

Работнику, проводящему время своего отпуска в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем при предъявлении справки соответствующих транспортных организаций о стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска и при необходимости иных документов, но не более фактически произведенных расходов.

В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

При использовании отпуска за пределами территории Российской Федерации оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится вышеуказанным лицам до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации и обратно по кратчайшему пути движения согласно справкам авиа- и железнодорожных касс.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплате подлежит стоимость проезда работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха.

Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций, в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки легкового автомобиля или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности. В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Неработающими членами семьи признаются:

- муж (жена) работника, ищущий(-ая) работу через органы службы занятости населения или самостоятельно. При этом основным документом, удостоверяющим трудоустройство, является трудовая книжка;
- несовершеннолетние дети до 18 лет, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления главы муниципального образования об установлении опеки (попечительства);
- дети, не достигшие возраста 23 лет, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления главы муниципального образования об установлении опеки (попечительства), обучающиеся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования, независимо от места проживания детей и места вышеуказанных учебных заведений. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Состав семьи оговаривается в трудовом договоре работника. Неработающим членам семьи работника за счет средств работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится по заявлению работника не менее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные настоящей главой, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Вышеуказанные выплаты осуществляются только на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа и только по основному месту работы.

При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на второй год и



последующие, он может воспользоваться этим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие годы работы.

А именно, если работник не воспользовался вышеуказанным правом на второй год (по истечении 12 месяцев непрерывной работы), он может воспользоваться этим правом на третий год работы. В последующие годы он может воспользоваться данным правом на пятый, седьмой и последующие годы работы. При этом период исчисления времени для предоставления права на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно не изменяется и составляет 1 раз в два года.

По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.3. Работникам, заключившим трудовой договор с работодателем и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза. Данный пункт распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии представления документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в муниципальное образование город Югорск, в связи с расторжением трудового договора по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим Положением. В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящей главой, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

- право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории муниципального образования.

8.4. Работник учреждения, возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в муниципальное образование, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия.

8.5. Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается

стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. В случае задержки переезда к новому месту жительства по причине болезни работника или членов его семьи, подтвержденной документально, указанный период увеличивается на срок болезни.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из местного бюджета, и уволившимся из учреждения в связи с выходом на пенсию. Размер и порядок оплаты стоимости проезда и провоза багажа устанавливается постановлением главы города Югорска.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику учреждения один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

8.6. Направление в служебные командировки работников производится в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска» (приложение №3 к коллективному договору), порядок предоставления и оплаты учебных отпусков производится в соответствии с требованиями ст.173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

9.2. Взаимодействие руководителя с профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзной организации (порядок установлен ст. 372 Трудового кодекса РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзной организации (порядок установлен ст. 373 Трудового кодекса РФ).

9.3. С учетом мнения профсоюзной организации производится:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

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

9.5. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится также:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение расписания занятий;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профсоюзной организации.

9.6. Члены профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзной организацией, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 Трудового кодекса РФ).

9.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 Трудового кодекса РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

9.8. Представители от профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

<p>Утверждаю:</p> <p>Директор МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска»</p> <p>_____ Гоголева О.А. « ____ » _____ 2008г.</p>	<p>Утверждаю:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДОД «Детская школа искусств г. Югорска»</p> <p>_____ Семисынова Л.А. « ____ » _____ 2008г.</p>
--	--