

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Дом детского творчества»  
(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

2020 – 2023 г.г.

Руководитель образовательной  
организации



Статырская Н.С.  
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель первичной  
организации Профсоюза



Матвиенко Ю.С.  
(подпись, Ф.И.О.)

М.п

Коллективный договор подписан

«03» апреля 20 20 года

|                                                                                                                                                    |                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Коллективный договор<br>прошел уведомительную регистрацию<br>в ЦЗН КГКУ УСЗН по Локтевскому району<br>« <u>23</u> » <u>марта</u> 20 <u>20</u> года |                                |
| г. <u>Горняк</u>                                                                                                                                   | Регистрационный номер <u>8</u> |
| <u>директор</u> (должность)                                                                                                                        |                                |
| <u>М.П.</u> (подпись)                                                                                                                              | <u>Николаева И.</u>            |

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, цель которого – создание более благоприятных условий труда, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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».

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — директора МБУДО "Дом детского творчества" Статырской Натальи Сергеевны;

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) Матвиенко Юлия Сергеевна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Локтевского района.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трёх лет.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с «03» февраля 2020 г. (или с момента его подписания сторонами) и действует до «03» февраля 2023 г.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 9) другие локальные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Ежегодно в декабре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.22. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **2. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим договором обязательства и договорённости;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителю работников, обеспечивает

исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### 2.3. Работодатель:

- представляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально - трудовых прав работников;
- обеспечивает учёт мнения профкома при установлении либо изменений условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально – трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного Учреждения.

### 2.4. Профком:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплине, строит свои взаимодействия с работодателем на принципах социального партнёрства, разъясняет работникам положения коллективного договора;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников - членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;
- в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в настоящий коллективный договор;
- осуществляет контроль за: правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования экономики, заработной платы, внебюджетных средств;
- осуществляет контроль за: правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- направляет учредителю заявление о нарушении руководителем Учреждения и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора,

соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ);

- осуществляет контроль за: правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- организует культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка, изменения типа образовательного Учреждения на основе принципов добровольности при принятии решений об изменении типа Учреждения, включая принятия изменений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным Учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения, принимаются совместно с профкомом, аттестация работников на соответствие занимаемой должности проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

### **3. Трудовой договор (эффективный контракт)**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта).

3.2. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать Работников, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) работой, в течение его действия.

3.3. Работодатель и Работники обязаны выполнять условия заключённого трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её преобразованием, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно Работодателем совместно с Представителем трудового коллектива.

3.5. Работодатель профком важнейшей задачей считает обеспечение занятости Работников Учреждения.

3.6. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата

Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация Профкому, а также в Центр занятости населения представляется не менее чем за 3 месяца. Стороны договорились считать высвобождение массовым, если сокращается более 50 % работников в течение квартала.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет.

3.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- предоставлять Работникам Учреждения в первоочередном порядке вакантные места при наличии соответствующей квалификации (болезнь преподавателя, декретный отпуск, замена его нагрузки передаётся коллеге по Учреждению).

- работники - беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет и воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, несовершеннолетних, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, а так же в случае совершения виновных действий.

3.9. При сокращении численности или штата Работников не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

3.10. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штатах Работников конкретные Работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.12. Работодатель рассматривает вопрос о приёме на работу бывших Работников, временно потерявших трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы.

3.13. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора (эффективного контракта).

Приказ Работодателя о приёме на работу объявляется Работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.14. При приёме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

3.15. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст.178, ст.318 ТК РФ).

#### **4. 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 учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников;
- повышает квалификацию педагогических работников не реже один раз в три года;
- в случае, направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные выше указанными статьями, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **5. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.**

### **5. Стороны исходят из того, что:**

- оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Локтевского района, утверждённым Постановлением главы Администрации Локтевского района, а также локальными нормативными актами Учреждения;
- администрация Учреждения обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, системы и положений об оплате труда, утверждённых по согласованию с Профкомом (ст. 135 ТК РФ);
- системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются Администрацией Учреждения совместно с представительным органом профсоюзной организации в пределах имеющих средств, в том числе из внебюджетных средств и закрепляются в Положении об оплате труда (ст. 135, 144, 147, 149, 154 ТК РФ);
- администрация Учреждения обязуется своевременно выплачивать заработную плату два раза в месяц 5 и 20 числа. Заработная плата перечисляется Работнику на лицевой счёт пластиковой карты Сбербанка РФ Работника. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда;
- наполняемость групп, установленную типовыми положениями о соответствующих типах и видах учреждений, утверждёнными Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретных группах, группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы;
- время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагог привлекается работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до конца каникул.

График работы в каникулы утверждается руководителем Учреждения (приказом).

Для педагогов в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца;

- в каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени;
- установление и изменение систем оплаты труда, материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения за годовые результаты работы производится Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- система поощрения, премирования Работников, выплата материальной помощи проводится в соответствии с Положением о премировании в пределах установленного фонда оплаты труда;
- стороны пришли к соглашению, что при наличии экономии фонда заработной платы работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае:
- юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере - 3000 руб.;
- прекращение трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию - 5000 руб.;
- смерть близкого родственника (муж, жена, дети, родители, брат, сестра) - 5000 руб.;
- в связи со смертью работника учреждения - 10000 руб.;
- пожар - 3000 руб.

Минимальный размер материальной помощи устанавливается от 3000 рублей.

- в случае тяжёлого материального положения, при предоставлении документов лечебного учреждения оплачивается адресная материальная помощь в размере 3000 (три тысячи) рублей, рассматривается индивидуально по каждому случаю, при наличии средств.
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными нерабочими днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- периоды отмены занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены занятий в отдельных группах либо в целом по образовательному Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации № 69 раздел V от 27.03.2006г.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

6.2. Продолжительность рабочего времени в организации регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 29.06.2016 г.).

6.3. Педагогическим работникам организации в зависимости от должности и специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю - педагогам-организаторам, методистам;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю.

6.4. Для работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ).

6.5. В каникулярный период с 01 июня по 31 августа приказом руководителя педагогическая нагрузка педагогических работников распределяется на пятидневную рабочую неделю.

6.6. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.7. Распределять учебную нагрузку педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определённые сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

6.8. При установлении педагогам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем.

6.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий

учебный год, за исключением случая, указанного в п. 6.7. настоящего раздела.

6.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами), должностными инструкциями.

6.12. Нерабочими и праздничными днями в российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

6.14. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней считать:

- выходным днём субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днём;
- другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

Обеспечив корректировку программ или перенос занятий на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.16. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей статьи 113 ТК РФ.:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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 (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.17. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.18. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Работникам с ненормированным рабочим днём, которые эпизодически по распоряжению директора привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня:

Директор – 6 календарных дней;

Зам. директора по УВР – 6 календарных дней;

Методист – 6 календарных дней.

6.20. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14

календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

6.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (128 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжёлого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.25. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 дня;
- бракосочетания детей работников - 3 дня;
- похороны близких родственников - 3 дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день.

6.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.27. Время перерыва для отдыха и питания, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

6.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **7. Поощрения за успехи в работе.**

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде администрация поощряет работников:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением Почётной Грамотой МБУДО «Дом детского творчества».

Поощрения объявляются в приказе по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

## **8. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.**

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание;
- 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности:

- за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности;
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление работника в рабочее время на работе (на своём рабочем месте либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению своего непосредственного руководителя работник должен выполнять свои трудовые обязанности) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей или персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны 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 администрации Учреждения (если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (если аморальный проступок совершён работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей).

8.3. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (если он имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание), т.е. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

8.5. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только директором Учреждения (или работником, которому переданы полномочия директора).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

8.6. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме (объяснительную записку). Если по истечении срока, предоставленного для представления объяснения (но не менее 2-х рабочих дней) указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Днём обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинён работник, стало известно о совершении проступка.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись в день его издания. В случае, когда приказ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Администрация до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника (изложенной в письменном заявлении).

## **9. Обязательное страхование работников.**

9.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167 – ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" работодатель обязуется:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем за которым начислены страховые взносы;
- вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Локтевскому району Алтайского края документы необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представляемых в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Локтевскому району Алтайского края;

9.2. Профком совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах.

## **10. Охрана труда и здоровья.**

10.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

10.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года;

- обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;
- обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 7 к настоящему коллективному договору;
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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.

10.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
  - проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
  - проходить обязательные предварительные при поступлении на работу (за свой счёт) и периодические медицинские осмотры (за счёт средств Работодателя), а также внеочередные медицинские осмотры (диспансеризация) в соответствии с медицинскими рекомендациями;
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 10.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **11. Социальная защита работников.**

- 11.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.
- 11.2. Работодатель обязуется не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медицинское учреждение в целях обследования, сдачи анализов, физиолечения.
- 11.3. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь при тяжёлом заболевании по предоставлению комиссии по социальному страхованию.
- 11.4. Работодатель обязуется обеспечить работников по месту работы бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами.
- 11.5. Администрация оказывает материальную помощь работникам в экстренных случаях.
- 11.6. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании в соответствии с финансовыми возможностями Учреждения.
- 11.7. Администрация совместно с Профсоюзом ведут учёт нуждающихся и ходатайствует о предоставлении и выделении ссуд.

11.8. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

11.9. Профком совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает детей сотрудников новогодними подарками.

11.10. Администрация и Профком совместно проводят культурно – массовые мероприятия, посвящённые государственным и профессиональным праздникам.

## **12. Гарантии и компенсации.**

12.1. Стороны договорились, что работодатель:

12.1.1. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в случае, предусмотренном Положением о выдаче материальной помощи:

- при рождении ребёнка;
- плата дорогостоящих лекарств и лечения;
- юбилейной датой работника;
- совмещение работы и учёбы в ВУЗе;
- стихийным бедствием, пожаром.

12.2. При сокращении граждан предпенсионного возраста (за 2 месяца и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться ЦЗН Локтевского района с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

12.3. В соответствии с Положением выплачивать работникам стимулирующие, компенсационные выплаты в общей сумме, установленной для этих целей учредителем.

12.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

12.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 115 рублей ежемесячно.

12.6. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения;
- в случае расторжения трудового договора (эффективного контракта) по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

12.7. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдаёт под роспись работающим застрахованным лицам;
- передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счёт.

12.8. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтверждённых соответствующими документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы;
- расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами, но не выше стоимости проезда.

### **13. Гарантии профсоюзной деятельности**

13.1. Стороны договорились о том, что:

13.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

13.3. В случае если работник, не состоявший в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор Учреждения обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% части 6 статьи 377 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюза в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

13.5. Взаимодействия работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 12.4. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

13.6. С учётом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

13.7. С учётом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81,82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,82,373 ТК РФ).

13.8. По согласованию с Профкомом производится:

- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135,144 ТК РФ).

13.9. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

#### **14. Обязательства профкома.**

14.1. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. 3 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать совместно с территориальным (районным) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определённых Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении;
- информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлений к наградам работников Учреждения.

## **15. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

15.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения Локтевского района;
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
  - в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- 15.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 15.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **16. Заключительные положения.**

- 16.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.
- 16.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.
- 16.3. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.
- 16.4. При структурной реорганизации Учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 16.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.
- 16.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.
- 16.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий коллективного договора не прибегать к (массовым увольнениям) (ст. 415 ТК РФ).

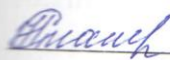
стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий коллективного договора не прибегать к (массовым увольнениям) (ст. 415 ТК РФ).

16.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован. Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

16.9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие коллективный договор. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Стороны один раз в год должны отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

От работодателя:

Руководитель  
образовательной организации

 Статырская Н.С.  
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель  
первичной  
профсоюзной  
организации

 Матвиенко Ю.С.  
(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2020 г.

«03» декабря 2020 г.