

Муниципальное казённое учреждение системы дополнительного образования  
«Вичугский районный Дом детского творчества»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

Муниципального казённого учреждения  
системы дополнительного образования  
«Вичугский районный Дом детского творчества»

Утверждён на общем собрании работников  
МКУСДО ДДТ

Протокол №

«3» «09» «2019 г.»

От работодателя:

Директор  
МКУСДО ДДТ



(В.В. Широкова)

22.11.19г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКУСДО ДДТ

*Баклушина*  
(С.Ю. Баклушина)

22.11.19г.

Юридический адрес: 155310, Ивановская область,  
Вичугский район, г.п. Старая Вичуга  
ул. Кирова, д. 17А

Телефон: 8-49-354-9-12-53

Эл.адрес: vr-ddt@mail.ru



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении системы дополнительного образования «Вичугский районный Дом детского творчества» (далее МКУСДО ДДТ).

1.2. Коллективный договор заключен 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 МКУСДО ДДТ (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:

- работники учреждения в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации Баклушиной Светланы Юрьевна (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя — директора МКУСДО ДДТ Широковой Веры Витальевны.

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 доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- 2) Положение об оплате труда работников (приложение 2);
- 3) Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального казенного учреждения системы дополнительного образования «Вичугский районный Дом детского творчества» (приложение 3);
- 4) Положение о защите персональных данных работников (приложение 4);
- 5) план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в МКУСДО ДДТ на 2019 год (приложение 5);
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (приложение 6);
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение 7);
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска (приложение 8);
- 9) Положение о тарификации, нормах рабочего времени, нормах учебной нагрузки, порядке и условиях почасовой оплаты педагогических работников Муниципального казенного учреждения системы дополнительного образования «Вичугский районный Дом детского творчества» (приложение 15).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома, согласование с профкомом;
- 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 ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст. 53 ТК РФ).

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу предоставляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Порядком.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения объединений учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений (групп) (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам);

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

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

2.13. При приёме на работу работник предоставляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке.

2.14. При подаче заявления на работу вновь поступающий даёт согласие на обработку персональных данных в соответствии с Положением о защите персональных данных работников.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Аттестация.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2.Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Представлять в аттестационную комиссию для проведения аттестации, проводимой один раз в пять лет, представление на аттестуемых работников.

3.3.7. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.8. С целью социальной защиты педагогических работников учреждения продлевать на срок до одного года действие квалификационных категорий (кроме высшей) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, не зависимо от ее вида;

- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;

- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.3.10. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях



установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о.

3.3.11. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.3.12. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах;

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник РФ»);

-имеющим ученые степени по профилю работы;

- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);

-проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;

-педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ.

3.3.13. В случае, если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.3.14. При истечении срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

-в период длительной нетрудоспособности,

-в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

-в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,

-в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,

-в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа,

-при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома,  
-в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения;  
работодатель может устанавливать в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.3.15. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

-при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения;

-при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта.

3.3.16. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи занятия.3.4.Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями.

3.5.Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6.Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.7.Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3.6.3, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ); которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профкома;

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.8. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

3.9.Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, члена профсоюза, занимаемой должности, первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации учреждения. В определенных случаях первичная профсоюзная

организация вправе уполномочить решением выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя вышестоящего профсоюзного органа).

В том и другом случаях в аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника.

3.10. Областным аттестационным комиссиям при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам, имеющим почетные звания или ученые степени по профилю работы на основании проведенных ими «мастер-классов» или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах.

3.11. Победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена высшая категория на основании материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена первая категория на основании конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня присвоения звания.

3.12. В случае, если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то Главная аттестационная комиссия вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.13. В случае, если работник в ходе аттестации на первую категорию не показал необходимых (высоких) результатов, но подтвердил знания и умения по своей должности, то аттестационная комиссия с согласия работника вправе принять решение о его соответствии занимаемой должности при наличии в комиссии представления работодателя на данного работника.

3.14. Считать возможным (с согласия работника) при условии совпадения сроков прохождения аттестации работника на соответствие занимаемой должности с очередными курсами повышения квалификации в ОГАУ ДПО «Институт развития образования Ивановской области» признание результатов итоговой аттестации курсов повышения квалификации как результатов квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по

сокращению штатов,

- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения профкома.

3.16. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия на всей территории области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого курса;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию с просьбой о разрешении конфликта.

3.17. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов областных аттестационных комиссий и экспертов относится к полной компетенции региональных органов власти.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Работодатель обязуется:

- увольнение по сокращению штата может проводиться только после того, как новое штатное расписание учреждения утверждено и вступило в силу;

- не увольнять в течение двух лет неосвобожденного председателя профкома после ухода его с этой должности.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. Работодатель информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательного учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.5. Производить увольнение работников за грубое нарушение Устава МКУСДО ДДТ, выразившееся в применении не педагогических методов обучения и воспитания, физическим и психическим насилием над личностью ребёнка, только с согласия профсоюзного комитета.

4.6. В случае увольнения работников по состоянию здоровья на основании медицинского заключения работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного оклада (по Трудовому кодексу Российской Федерации не ниже двухнедельного среднего заработка).

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями и обязанностями работников, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ)

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Женщины на селе - 36 часов с оплатой как за 40 часов.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления стажа и других льгот.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

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

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.



5.9.С письменного согласия работника в каникулярное время ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Вне графика предоставляется отпуск работникам МКУСДО ДДТ при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

Отсутствие своевременно утвержденного графика отпусков оставляет за работником право уходить в отпуск в любое, удобное для него время.

Отпуск может быть поделен на части с письменного согласия работника, при этом хотя бы одна часть не должна быть меньше 14 дней.

5.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в год;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье до 3 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, до 14 календарных дней;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающих при отсутствии родителей детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
- родственникам, для ухода за заболевшими членами семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- работникам в связи с юбилейными датами(50,55,60 лет) до двух дней;
- отцу при рождении ребенка-2 дня;
- на свадьбу 3 дня.

5.13. Предоставлять руководителю и работникам учреждения оплачиваемые дополнительные отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей –1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- председателю районной, первичной организаций профсоюза - 4 рабочих дня, членам профсоюза 2 рабочих дня за активную работу;
- внештатному правовому инспектору труда - 2 рабочих дня;
- уполномоченному и внештатному инспектору профсоюза по охране труда – 4 рабочих дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 рабочих дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителям и работникам учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 3 рабочих дня;
- педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в данном учреждении (приложение 10).

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга, администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений:

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- на медицинское обследование по настоянию врача-1 день.
- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
- на свадьбу детей - 2 дня.

5.14.Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.15.Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки рабочих мест устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (с классом условий труда -3.2) в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых федеральным органом исполнительной власти.

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

Работникам учреждения предоставляется перерыв для питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

5.18. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

5.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию.

5.20. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МКУСДО ДДТ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.21. В соответствии с ТК РФ Статья 185.1. «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от

работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Для получения дополнительного (дополнительных) дня, сотрудникам необходимо подавать заявление и согласовывать выбранные даты с работодателем. С целью согласования между работником и работодателем дней диспансеризации составляется График диспансеризации, где указывается месяц, в который работник предполагает пройти диспансеризацию.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления Правительства Ивановской области от 30.10.2008 г. № 285-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Ивановской области», аналогичного постановления администрации Вичугского района и в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУСДО ДДТ, согласованным с профсоюзным комитетом (приложение 2).

6.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

6.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 14 числа за первую половину текущего месяца (аванс) и 29 числа за вторую половину текущего месяца путем перечисления денежных средств на специальный карточный счет по заявлению работника.

6.4. В письменной форме извещать каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата работников определяется с учетом:

- должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
- фактического объема учебной нагрузки;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплата до доведения заработной платы работника до МРОТа установленного законодательством;

- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

6.6. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.7. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.8. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения), в соответствии с Постановлением Администрации Вичугского муниципального района № 52-П от 30.01.17.

Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения)	
	Руководитель	Заместители руководителя
<i>МКУСДО ДДТ</i>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>

6.9. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 11.

6.10. Выплаты стимулирующего характера работника учреждения, перечень оснований, порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению (приложение 3).

6.11. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (управляющий Совет), с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя учреждения дважды в год: по итогам первого и второго полугодия учебного года.

Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением (приложение 3).

6.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств Фонда стимулирования труда.

6.13. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников (педагоги, другие педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется органом управления ДДТ по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.15. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.17. Администрация учреждения обеспечивает занятость работников во время карантина, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

6.18. Администрация учреждения обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, соглашений по вине работодателя или учредителя, а так же за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.19. Администрация учреждения обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.20. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

При наступлении у работника 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.

6.21. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.22. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательного учреждения.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.23. Начисление заработной платы за отпуск производится из расчета последних 3-х месяцев перед отпуском, если это не ухудшает положение работников по сравнению с начислением заработной платы за отпуск, в соответствии с ч. 4 ст. 139 ТК РФ.

6.24. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки, устанавливаемой педагогу на следующий учебный год, доводится до работника до его ухода в очередной отпуск.

6.25. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.26. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, основными критериями которых являются критерии, отражающие качество его работы.

6.27. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, младшему обслуживающему персоналу учреждения и др.

6.28. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией учреждения по распределению выплат стимулирующего характера, на

основании представления директора МКУСДО ДДТ с учетом мнения первичной профсоюзной организации дважды в год.

6.29. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся до следующего периода назначения выплат.

6.30. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, со дня присвоения;
- в других установленных законом случаях.

6.31. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.32. Работодатель обязуется обеспечить:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);
- выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);
- оплату труда при совмещении должностей (профессий) работником производить в соответствии со статьей 151 ТК РФ;
- оплату труда лиц, работающих по совместительству, производить в соответствии со статьей 285 ТК РФ
- оплату сверхурочных работ производить в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

6.34. Установить оплату труда уполномоченного по охране труда в образовательном учреждении в размере 10% МРОТ (ст. 53 ТК РФ) .

6.35. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а в случае если первичная профсоюзная организация объединяет в совокупности более половины работников работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

6.36. Работодатель обязуется:

6.36.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной



компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. 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.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, работникам в связи с длительной болезнью самого работника, близких родственников (мужа, жены, детей), смертью близких родственников, в связи с потерей имущества при пожаре и стихийных бедствиях.

7.3. Обеспечивает включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке учреждения при вводе в эксплуатацию к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. N МК-588/12).

7.4. Обеспечивает в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012г. компенсацию для работников:

- оплату занятий спортом в клубах и секциях (при наличии средств);
- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий (при наличии);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками (при наличии);
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом (при наличии);

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом.

7.5. Берет на себя обязательства:

- по проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников в учреждении;

- по отчислению средств профсоюзу на проведение им социально-культурной и иной работы в учреждении в размере не менее 2% от ФОТ (ст.28 ФЗ № 10 от 12. 01. 1996 г. (ред. от 14.10.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном 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 выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.7. Руководителю учреждения и заместителю предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

## **VIII. Улучшение условий и охраны труда работников**

Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (Статья 226 ТК РФ)

8.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровня профессиональных рисков работников.

8.4. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно приложению 6 и приложению 7.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

8.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.10. Организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель содействует проведению ежегодной специальной оценки условий труда рабочих мест не менее 20% от общего их количества в организации, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с вредными факторами.

8.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в том числе углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011г. № 302н (с дополнениями и изменениями);

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.19. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

Использование возможности возврата части (до 20%) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, аттестацию рабочих мест, приобретения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

8.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника, исходя из его должности, профессии и вида выполняемой работы с учетом мнения профкома.

8.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности; Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсаций осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

8.23. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством следующих компенсаций:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению 6.

- доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей согласно приложению 7.

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению 7. На основании Федерального закона от 01.10.2007 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса РФ» возможна замена выдачи молока денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости молока, по письменному заявлению работника.

Предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки рабочих мест осуществлять повышенную оплату труда работникам, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Каждый работник имеет право на компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.24. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

8.25. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.26. Предоставление уполномоченному по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка в соответствии с п.5.4 Положения об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. №13-12.

8.27. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраны труда (ст. 212 ТК РФ) на основании положения «Система управления в образовательных учреждениях», разработанного и утвержденного Департаментом.

8.28. В области охраны труда работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструментами по охране труда, утвержденные директором МКУСДО ДДТ;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требования охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем 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.

8.29. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **IX. Обязательства профсоюзного комитета**

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «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 счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.1.1. Ознакомлять всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организацией, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для члена профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

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

9.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

- 9.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников – членов профсоюза, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.9. Участвовать совместно с территориальным (районным) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и оздоровлению детей работников учреждения.
- 9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части ФОТ, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.14. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.
- 9.16. Способствовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.
- 9.17. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
- 9.18. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда.
- 9.19. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления



работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.20. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

9.21. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

9.22. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля над состоянием охраны труда на всех уровнях, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработкой нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

9.23. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

9.24. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

9.25. Ознакомлять работника с его правом согласно ст.52-53 ТК РФ и ст.26 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников.

9.26. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя организации в течение 2-х лет после окончания полномочий.

9.27. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. № 13-129.18. 9.18.6. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, на получение льгот по жилищно-бытовым вопросам;

- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с учреждением;

- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета;

- правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение и проведение мероприятий среди детей за счет профбюджета.

9.28. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

Профсоюзный комитет обязуется:

9.28.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;

9.28.2. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда;

9.28.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

9.28.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

9.28.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению;

9.28.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда;

9.28.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

9.28.8. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений;

9.28.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

Администрация обязуется:

9.29.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленного Законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом в вовлечении и страховании профсоюзного членства МКУСДО ДДТ.

9.29.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

Предоставлять председателю первичной организации профсоюза один день в месяц с сохранением дневного заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставить профкому безвозмездно помещение для собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право воспользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.2. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

10.3. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Представляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.5. С учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормируемым рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время ( ст. 154 ТК РФ);

## **XI. Контроль над выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. 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.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется комиссиями из числа представителей, а также сторонами самостоятельно.

Директор МКУСДО ДДТ

В.В. Широкова

Председатель профкома

С.Ю. Баклушина

