

Управление образования Администрации города Иванова  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Ивановский городской Дворец детского и юношеского творчества  
(МБУ ДО Дворец творчества)

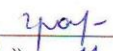
от работодателя:

Директор МБУ ДО Дворца творчества

  
О.В. Колчева  
« 18 » 11 2019 г

от работников:

Председатель ППО МБУ ДО Дворца творчества

 А.В. Градова  
« 18 » 11 2019 г

**Коллективный договор**  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Ивановского городского Дворца детского и юношеского творчества  
(МБУ ДО Дворца творчества)  
на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании работников 18.11.2019  
Протокол от 18.11.2019 № 3

Дата вступления в силу  
«01» декабря 2019 г.

Юридический адрес:  
153002, г. Иваново, ул. Батурина, 12/5  
Тел: 8 (4932) 32-71-80; ddjut@ivedu.ru, <http://www.dvorec37.ru>

Иваново, 2019 г.



## Содержание

1. Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского городского Дворца детского и юношеского творчества (МБУ ДО Дворца творчества) 2019-2022 гг.
2. Приложения
  - 2.1. Положение о Комиссии по социально-трудовым отношениям (Приложение №1)
  - 2.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 2)
  - 2.3. Положение об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 3)
    - 2.3.1. Положение о выплатах компенсационного характера. Приложение № 1 к Положению об оплате труда (Приложение № 4)
    - 2.3.2. Положение о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников Учреждения. Приложение № 2 к Положению об оплате труда (Приложение № 5)
  - 2.4. Положение о предоставлении материальной помощи (Приложение № 6)
  - 2.5. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года (Приложение № 7)
  - 2.6. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ (Приложение № 8)
  - 2.7. Перечень смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия (Приложение № 9)

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского городского Дворца детского и юношеского творчества Ольги Владимировны Колчевой, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны, и Работниками в лице Председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского городского Дворца детского и юношеского творчества Анны Владимировны Градовой, действующей на основании Положения (далее - Профком) с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Ивановском городском Дворце детского и юношеского творчества, именуемым далее в тексте настоящего договора (Учреждение или Дворец творчества).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных Законах РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (далее – ФЗ «О профсоюзах»), «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ, Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее - ОЗ «О правах профессиональных союзов»), Генеральном соглашении между Общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, а также отраслевом соглашении по учреждениям системы образования Российской Федерации, Соглашении между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2016-2019 годы.

1.3. Коллективный Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально – трудовых прав, профессиональных интересов Работников Дворца творчества и установления 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 соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности на недвижимое имущество Учреждения.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.15. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.17. Не реже одного раза в год Работодатель и Профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

1.18. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесенные сторонами изменения и дополнения, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по труду и содействию занятости населения и трудовой миграции и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения имеют большую юридическую силу, по отношению к положениям Договора.

1.20. Пересмотр условий настоящего Договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.21. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, руководитель создает необходимые условия: помещение, обеспечение оргтехникой, доступ к интернет ресурсам, а также предоставляет дни от 1 до 3 (в зависимости от занятости в переговорах) с сохранением заработной платы в соответствии со ст.ст. 32, 39 ТК РФ.

1.22. Текст Договора с приложениями, а также изменений и дополнений к нему размещается на официальном сайте Учреждения.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления.

2.1.2. 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.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны определили следующие формы управления учреждением - непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов права участия представительных органов первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления Учреждения (управляющий Совет, комиссия по охране труда, расследованию несчастных случаев), а также вопросов, касающихся заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация Работников, членов Профсоюза, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.4. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.5. В целях контроля за выполнением Договора:

2.5.1. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о Комиссии и определяют порядок ее работы (Приложение № 1). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.5.2. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

2.5.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются Комиссией в 10-дневный срок.

2.5.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

2.6. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий на учебный год по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.8. Стороны способствуют вступлению в Профсоюз работников Учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.9. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

## **2.10. Работодатель**

2.10.1. Предоставляет Профкому по его письменному запросу полную, достоверную и своевременную информацию о численности и составе работников, принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, а также прогнозные показатели бюджета на очередной финансовый год; системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, средствах, централизуемых учреждением для установления выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов и иных показателях заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.10.2. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.10.3. Предусматривает в Уставе Учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, об участии представителей работников в управлении Учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

2.10.4. **Учитывает мнение Профкома** при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - ст. 135 ТК РФ;
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- заключении соглашения по охране труда (ст. 8 ТК РФ)
- принятии других локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений.

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со ст.ст. 372, 373 ТК РФ.

2.10.5. В соответствии со ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 Трудового кодекса РФ предоставляют Профкому:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников,

- необходимые нормативные документы,
- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений,
- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов,
- безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства (с компенсацией транспортных расходов).

2.11. Работодатель обязан ознакомить работника с его правом участвовать в управлении Дворца творчества согласно ст.ст. 52-54 ТК РФ и ст. 26 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» через действующий в учреждении профессиональный союз работников (председатель ППО - Градова Анна Владимировна, каб.№ 6).

### **III. Трудовой договор**

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ), а также с деятельностью первичной профсоюзной организации Дворца творчества.

3.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.6. 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

3.8. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ст.70 ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профкома.

3.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы во Дворце творчества. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества учебных групп.

3.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.12. Предварительная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.13. Определение учебной нагрузки педагогическому работнику меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

3.14. Учебная нагрузка педагога, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и может передаваться на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

3.15. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагога, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным программам,
  - сокращения количества учебных групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника/продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
  - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска, а также досрочного выхода работника из длительного отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе руководителя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ч. 2 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 (при наличии вакансий).

3.17. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

3.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностной инструкцией (ст. 60 ТК РФ). Привлечение работников Учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

3.20. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.21. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии: женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 год);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

3.22. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.23. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.24. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

3.25. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

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

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Знакомить работников о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств учреждения.

В случае направления работника для повышения квалификации, подготовки и переподготовки сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, при наличии фонда оплаты труда оплачивает командировочные

расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

4.3.3. 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 оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

4.3.3.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки от 07.02.2014 № 276 "Об установлении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность". Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины, т.е. неисполнению или ненадлежащему исполнению работником возложенных на него обязанностей. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения - ст.192 ТК РФ).

4.3.3.2. 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 п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.3.3.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением профкома иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии. 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.

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

4.3.3.5. Тексты представлений на работников, членов профсоюза, в аттестационные комиссии согласовываются с Профкомом.

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

5. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст. 77- 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1. Руководитель Учреждения уведомляет Профсоюз не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые (5% и более) увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников от 10% до 15% списочного состава в течение 90 календарных дней.

Руководитель информирует в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации (ст. 178, 180 ТК РФ).

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

Не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

5.6. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст. 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- с более высокой квалификацией;
- семейным, при наличии иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком или доходом;
- имеющим длительный стаж в данном учреждении (более 15 лет);
- повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам получившим производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- членам профсоюзного комитета;
- неосвобожденный председатель профкома.

При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимаются следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в учреждении вакансии.

5.7. Руководитель сохраняет за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в учреждение при появлении вакантных рабочих мест.

5.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.9. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

5.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст. 261 ТК РФ).

5.11. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 и 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст. 92 и ст. 333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. № 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», приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», письмом Минобрнауки от 15.10.2015 № 08-ПГ-МОН-37849, письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 № 73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за должностной оклад.

6.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю за ставку заработной платы - педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, педагогу-организатору, методисту, старшему методисту;

- продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю за ставку заработной платы - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группе кратковременного пребывания;

- продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю за ставку заработной платы – концертмейстерам.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

6.5 Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, требований СанПиНов.

6.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка. При составлении расписания учитывается время для отдыха и приема пищи не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.7. В предпраздничные дни и последний учебный день перед каникулами проводится сокращение продолжительности занятий до 35 минут.

6.8. Для администрации, технического персонала продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. К данной категории работников относятся заместители директора. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для данной должности устанавливаются с учетом мнения профкома не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

6.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе 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.

При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.11. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

6.12. 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.

6.13. Педагогическим кадрам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.14. 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 работниками.

6.15. 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 групп;

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

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

- 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.

6.16. Должностные обязанности работников Учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

6.17. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон и с учетом мнения Профкома.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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 квалификации и состоянию здоровья.

6.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

6.19. Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с приказом по учреждению оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда работников Дворца творчества.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха с учетом производственной возможности учреждения, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.20. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ) 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.

6.21. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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 и с учетом мнения Профкома.

6.22. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

6.23. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по учреждению и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.24. Работа в летнее каникулярное время организуется по особому графику в соответствии с учебной нагрузкой и производственной необходимостью учреждения.

6.25. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

6.26. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.26.1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней – младшему обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и заместителю директора по АХЧ; 42 календарных дня – педагогическим работникам и администрации.

6.26.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным Работодателем и согласованным с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ) и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

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

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

6.26.6. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя.

Работникам, у которых трое или более несовершеннолетних детей до 12 лет, предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время по их желанию (ст. 262.2 ТК РФ).

6.26.7. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.26.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника и учетом мнения Профкома. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.26.9. В связи с тем, что по условиям работы учреждения очередной отпуск большинства работников приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

6.26.10. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

6.26.11. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.26.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.26.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.26.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.26.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.26.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

6.26.17. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором и другими локальными актами.

6.27. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 (Приложение № 7).

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

6.29. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет Договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности учреждения, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.31. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;



- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлениям дополнительный отпуск сроком до 14 календарных дней.

6.32. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам при наличии финансовых возможностей:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 рабочих дня (зам. директора);
- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- проводы в армию и дня принятия присяги – по 1 рабочему дню;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 2 рабочих дня в удобное для работников время;
- для сопровождения детей в школу в I класс в первый день учебного года (День знаний) – 1 рабочий день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (55,60,100) – 1 рабочий день;
- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в каникулярное время, членам профкома – до 3-х рабочих дней (по ходатайству председателя профкома);
- уполномоченному Лицу профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня;
- работникам учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение года, предшествующего очередному отпуску за период с 01.06 по 31.05 - 2 рабочих дня;
- для медицинского обследования – 1 рабочий день (при установлении группы);

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.33. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

## **VII. Оплата и нормы труда**

7.1. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.2. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Соглашения.
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- типовых норм труда для однородных работ;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядка аттестации работников учреждений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

7.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и является приложением № 3 к Коллективному Договору.

7.4. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **7.6. Выплаты компенсационного характера**

7.6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера образовательного учреждения (Приложение № 1 к Положению об оплате труда (Приложение № 4 к Коллективному Договору)). Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

#### **7.7. Стимулирующие выплаты**

7.7.1. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников Учреждения (Приложение № 2 к Положению об оплате труда (Приложение № 5 к Коллективному Договору)).

#### **7.8. Заработная плата**

7.8.1. Выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «5» - выплата заработной платы; «20» - выплата аванса. Выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется на банковскую карту.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.8.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

7.8.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на указанный работником счет, открытый в ПАО Сбербанк выбранный решением общего собрания работников коллектива. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов за счет средств образовательного учреждения.

7.8.4. Размер аванса устанавливается не менее 40% тарифной ставки должностного оклада работника. Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 60% среднего месячного заработка, в крайних случаях.

7.8.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

7.8.6. Каждый работник извещается в письменной форме 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). Форма расчетного листка соответствует требованиям 35 – ФЗ от 23.04.2012г. и утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

7.8.7. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (в случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст. 136 ТК РФ).

7.8.8. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.8.9. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждений за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов, сохраняет заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

7.9. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогами при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

7.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ) (в соответствии с приказом директора Дворца творчества).

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной

стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

7.13. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за 12 последних календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

7.16. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера и разовые премиальные выплаты, осуществляемые на основании соответствующих Положений.

7.17. При совмещении профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

7.18. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ.

7.19. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (п. 9. ст. 47. ФЗ «Об образовании в РФ»).

Педагогические работники, участвующие в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

7.20. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. (ст. 149 ТК РФ).

7.21. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

7.22. За работу в ночное время устанавливать доплаты в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

7.23. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере:

- работникам младшего обслуживающего персонала, труд которых оплачивается по

дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.24. При привлечении работников согласно приказу по учреждению к работе в выходные дни и за рамками установленного графика работы, если это предусмотрено планом работы Дворца творчества, планом мероприятий управления образования Администрации г. Иванова и Департаментом образования Ивановской области, предусматривать оплату труда в двойном размере, либо за выполненную работу предоставлять педагогу дополнительный день отдыха в каникулярное время по желанию педагога.

7.25. Компенсировать работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работниками с ненормированным рабочим днем, предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее трёх дней по согласованию с профкомом.

### **VIII. Социальные гарантии и компенсации**

#### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (Приложение № 6 к Коллективному Договору).

8.1.2. Предоставляет 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.ст. 173-177 ТК РФ.

8.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение ведется по направлению учреждения.

8.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.1.6. Сохраняет за работниками место работы (должность) и средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) один рабочий день один раз в три года (ст. 185.1 ТК РФ).

Предоставляет работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

8.1.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.1.8. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных локальным актом учреждения (ст. 168 ТК РФ).

8.1.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.1.10. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 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 органом 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.

8.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

8.2.1. 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.

8.2.2. 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 штата,

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

- нахождении в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При выходе работника на работу Работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до одного года с учетом мнения Профкома.

8.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории:

- 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 ее прохождения,

работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

8.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- 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 и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8.3. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ 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), 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 (ст. 261 ТК РФ);

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

8.4. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.5. Руководителю образовательного учреждения и его заместителям права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предоставляются согласно п.3 и 5 ч. 5 ст. 47 273-ФЗ «Об образовании в РФ» согласно предусмотренные для педагогических работников.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

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

9.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст. 226, ч.3 ТК РФ.

Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном соглашении (плане) по проведению мероприятий по охране труда.

9.1.3. Введение должности специалиста по охране труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 17.05.2012г. № 559н. и ст. 217 ТК РФ.

9.1.4. Разработку Положения об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда в учреждении.

9.1.5. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.13 г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.1.6. Разработку плана мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.

9.1.7. Ознакомление под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

9.1.8. Включение в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и комитета (комиссии) по охране труда.

9.1.9. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

9.1.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

9.1.11. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

А также обеспечивает включение Профсоюза в состав комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году. (п. 2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014 г. № МК-588/12).

9.1.12. 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 (ст. 212 ТК РФ) (Приложение № 8,9).

В случае необеспечения 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.

9.1.13. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

9.1.14. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ).

Недопущение работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников или при наличии у них противопоказаний.

9.1.15. Организацию систематического контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ).

9.1.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ) для каждой должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.17. За счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских



осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

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

9.1.19. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

9.2. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.4. Обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Обучение и проверку знаний по охране труда работников рабочих профессий не реже одного раза в год (ст. 225 ТК РФ).

Для работников организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения по оказанию первой помощи.

9.5. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.6. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.8. 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 (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

9.9. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

9.10. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

9.10.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162.

9.10.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

9.10.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

## **X. Молодежная политика**

### **10.1. Стороны**

10.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

10.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста, в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.1.3. Работодатель:

10.1.4. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого, второго и третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

10.1.5. Предусматривает выплаты стимулирующего характера для молодых педагогов, не вошедших в целевую программу «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» в целях закрепления молодых педагогов в учреждении.

10.1.6. Содействует повышению квалификации молодых педагогов на разных уровнях.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ивановской области «О социальном партнерстве», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а так же настоящим Договором.

11.1. Работодатель:

11.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации Учреждения, обеспечивает условия для ее деятельности, не допускает нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

11.1.2. Обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и Профкому со стороны административного персонала, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу персонал знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.1.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

11.1.4. Своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах;

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.1.5. Включает членов Профкома в состав Управляющего совета, комиссий по аттестации педагогических работников, по охране труда, по расследованию несчастных случаев, по

социально-трудовым спорам, а также учитывает мнение Профкома при составлении тарификационных списков на новый учебный год.

11.1.6. Не препятствует работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах".

11.1.7. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (Постановление № 2 ЦС Профсоюза образования от 17.09.2010).

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

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5 % от начисленной зарплаты за текущий месяц (ст. 30, 377 ТК РФ).

11.1.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, ст. 336 п.1 и п.2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами профсоюза, на высвобождение профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия профкома на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

Председатель, его заместитель могут быть уволены по этим статьям только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.1.9. Содействует профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.1.10. Признает работу профсоюзного актива значимой для деятельности учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11.1.11. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.

11.1.12. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.1.13. Предоставляет неосвобожденному председателю профкома дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 4-х дней в год.

11.1.14. Производит стимулирующие выплаты не освобожденному председателю профкома не менее 15% от минимального размера оплаты труда установленного законодательством (ст. 31, 37 ТК РФ).

Производит стимулирующие выплаты уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

11.1.15. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

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

11.2. Рассматривает с учетом мнения с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.ст. 147, 149 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его принятия (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- разработка правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- Соглашение по охране труда (ст. 8 ТК РФ).

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Положения о заработной плате;
- Положение о стимулирующих выплатах;
- Положение о компенсационных выплатах.

11.3. Порядок учета мнений профсоюзного органа:

11.3.1. Отсутствие мотивировочной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения выборного профсоюзного органа и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

11.3.2. Перед принятием решения локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения, локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.3.3. Если мотивированное мнения профкома не содержит согласия с проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течении трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

11.3.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

11.3.5. Если работодатель принял решение, локальный акт, а при этом не было достигнуто согласия с профсоюзным комитетом, это даёт последнему право обжаловать принятое решение, локальный акт и начать процедуру коллективного трудового спора.

11.4. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников производится в соответствии со ст. 82. ТК РФ, ст. 373 ТК РФ.

11.5. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В таких случаях работодатель должен направить в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения соответствующих документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

11.5.1. Если профсоюзный комитет не согласен с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты проведенных консультаций оформляются протоколом. Если общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, то по истечению десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, работодатель имеет право принять окончательное решение.

11.5.2. Работодатель имеет право не учитывать мнение профсоюзного комитета не представленное в семидневный срок, а также не мотивированное мнение.

11.6. Признать следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.6.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.6.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.6.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

11.7. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

11.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

## **ХII. Обязательства профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

Знакомить всех вновь принятых на работу с Положением о ППО Дворца творчества, гарантиями и льготами, установленными в Коллективном Договоре по инициативе профсоюза, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии председателя ППО при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза.

12.2. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанным в Коллективном договоре и случаях предусмотренных ТК РФ в течение 7 дней .

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

12.4. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 186 ТК РФ).

12.6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

12.7. Осуществлять 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.

12.8. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза образования.

12.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

12.12. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

12.13. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.

12.14. В области охраны труда:

12.14.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

12.14.2. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

12.14.3. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

12.14.4. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

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

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

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

12.14.8. 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, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.

12.14.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

12.14.10. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании и организовывать их работу.

12.14.11. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

12.14.12. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

12.14.13. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

12.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

12.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

12.17. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

12.17.1. Правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;

12.17.2. Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства в областном комитете профсоюза работников образования и науки.

12.17.3. Правом на бесплатную защиту в случае трудового конфликта с учреждением до периода обращения работника в суд.

12.17.4. Правом на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет.

12.17.5. Правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год.

### **ХIII. Заключительные положения**

13. Стороны пришли к соглашению о том, что:

13.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

13.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.3. До регистрации в Комитете по труду Работодатель осуществляет уведомительную регистрацию коллективного договора в электронной базе Ивановского областного комитета профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43).

13.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

13.5. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.6. Осуществлять систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий по выполнению коллективного договора. Один раз в полугодие заслушивать отчет работодателя и (или) его представителей на заседаниях профкома о выполнении обязательств по Коллективному договору.

13.7. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

13.9. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.