



ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ  
ОБЛАСТИ

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,  
394077

Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87

e-mail: slzan@govrn.ru

ОГРН 1093668003615,

ИНН/КПП 3662140580/366201001

*Зд. 04*.2019

№ 84-11/ *3356*

На № 84/02-12/1176 от 15.07.2019

МБУ ДО Дворца творчества детей и  
молодежи

пл. Детей, д. 1

г. Воронеж

394036

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца творчества детей и молодежи на 2018-2021 годы зарегистрирован 17.07.2019.

Регистрационный номер **1087 к.**

Заместитель руководителя департамента

Е.В. Маслова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
Дворец творчества детей и молодежи  
на 2018-2021 гг.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018-2021 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:  
— работники Учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Ашурковой Елены Ростиславовны;  
— работодатель в лице руководителя Учреждения — директора Карпова Сергея Викторовича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 29, 30, 31 ТК РФ).

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10(десяти) рабочих дней после его подписания.

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

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.15. Коллективный договор заключается сроком на три года. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Коллективным договором, соглашениями;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях Коллегиального органа управления Учреждением с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом Учреждения, коллективным договором, соглашениями.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель **согласовывает с профкомом**:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска;
- 3) Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, их продолжительность;
- 4) Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем;
- 5) Положение об оплате труда работников Учреждения;
- 6) Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения;
- 7) Соглашение по охране труда;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающихся спецодеждой и моющими средствами.

Работодатель **учитывает мотивированное мнение профкома** во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а именно:

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81);
- 2. Увольнение педагогических работников, являющихся членами профсоюза, по следующим дополнительным основаниям:
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 3. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ (часть 3 статьи 99 ТК РФ).
- 4. Составление графиков сменности, расписаний занятий (часть 3 статьи 103 ТК РФ).
- 5. Разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ).
- 6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 4 статьи 113 ТК РФ).
- 7. Утверждение графиков отпусков (часть 1 статьи 123 ТК РФ).
- 8. Утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ).
- 9. Определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ); принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ).
- 10. Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (часть 4 статьи 189 ТК РФ).
- 11. Применение дисциплинарных взысканий к членам профкома (статья 193 ТК РФ).
- 12. Установление форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ).
- 13. Принятие локальных нормативных актов, связанных с формированием аттестационной комиссии педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.
- 14. Разработке и утверждение правил и инструкций по охране труда для

работников (часть 2 статьи 212 ТК РФ).

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, локальными актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается, как правило, 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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.4. 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 и компенсации и другие.

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

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

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

2.6. Педагогическая 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 педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.8. Учебная нагрузка планируется с учетом специфики дополнительного образования.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказом директора Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;  
кроме того,

б) в случае увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;

в) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, не укомплектованности учебных групп в соответствии с Уставом Учреждения, в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия объединения (группы, секции);

- выход на работу работника по окончании отпуска по уходу за ребенком.

2.10. По инициативе работодателя изменение обязательных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся, проведением эксперимента, изменением сменности работы Учреждения, а также изменением образовательной программы и т.д.) и при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности,



квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой – не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи (приложение № 2).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником (до подписания Трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Прекращение Трудового договора производится по основаниям, предусмотренным статьёй 77 ТК РФ.

Помимо этих оснований для педагогических работников статьёй 336 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания прекращения Трудового договора.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

К уведомлению прилагаются локальный акт о сокращении численности или штатов, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Локальный акт о сокращении должен содержать социально-экономическое обоснование (причины).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять по его письменному заявлению свободное от работы время не менее 8 (восьми) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), а также в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 настоящего ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также работники:

- предпенсионного возраста - за пять лет до пенсии по старости;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с получением образования (по профилю деятельности организации);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты в течение трех лет с момента заключения трудового договора.
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.6. Не допускается расторжение Трудового договора по пункту 2 статьи 81 ТК РФ:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ).

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ) (приложение № 1), разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом № 1601 и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических

и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются локальными актами Учреждения: Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, расписанием учебных занятий, графиками сменности, графиками (расписанием) работы, скользящими графиками, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для административных работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для административных работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются графиком (расписанием) работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Для отдельных категорий работников инженерно-технической службы, работающих в режиме гибкого рабочего времени или когда специфика работы требует круглосуточного дежурства (сторожа, пожарные), устанавливается суммированный учет рабочего времени. Установлен учетный период – 1 год. Графики работы для таких работников составляются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (пункт 5 статьи 47 Федерального закона от 21.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения устанавливается в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для педагогических работников определяются расписанием учебных занятий, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждаются директором Учреждения.

Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ:

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

5.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Отдельным категориям работников за еженедельную работу по субботам, воскресеньям предоставляются выходные дни в течение рабочей недели по индивидуальному графику (расписанию).

Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с согласия работника и профкома по письменному приказу работодателя с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 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.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не

совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого не может быть менее 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год работодателем может осуществляться только в соответствии с трудовым законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с письменного согласия работника и профкома перенесение отпуска на следующий рабочий год.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется работодателем с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой работника во время части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

#### 5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3(трех) календарных дней в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

5.10.2. Предоставлять работникам по их письменному заявлению, кроме дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, **дополнительные оплачиваемые дни** в следующих случаях:

- вступления в брак (за два дня до регистрации брака и день регистрации брака) – 3 календарных дня;
- рождения ребенка (мужу) – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков) – 3 календарных дня;
- для прохода детей в армию – 2 календарных дня;
- матерям, имеющим детей первоклассников - 1 календарный день (1 сентября);
- матерям, имеющим детей выпускников 9-ых и 11-ых классов - 1 календарный день (25 мая);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дней;

5.10.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.10.4. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при



исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

5.10.5. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим 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.

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 (статья 263 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, его продолжительность устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.10.6. Предоставлять дополнительный не оплачиваемый отпуск в календарных днях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей – 3 календарных дня.

5.10.7. Предоставлять педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8.08.2013 г. № 678 не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

Порядок предоставления отпуска регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск педагогическим работникам по их письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Педагогический работник, находящийся в длительном отпуске, может досрочно прервать отпуск по письменному заявлению. Не использованная часть длительного отпуска повторно не предоставляется.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, длительный отпуск не предоставляется.

За педагогическими работниками, для которых работа в Учреждении является основной, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.11. В течение учебного года работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (при наличии права на него) или его часть при наличии санаторно-курортной путевки, выданной профсоюзной организацией любого уровня.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

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

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации городского округа город Воронеж от 29 марта 2017г. № 152 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования и в сфере организации отдыха детей» и последующими к нему изменениями в целях определения порядка оплаты труда, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж за счет средств бюджета городского округа и иных источников финансирования.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников и других работников Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации городского округа город

Воронеж № 152 от 29 марта 2017 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования и в сфере организации отдыха детей» и последующих к нему изменений.

6.2. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), определенного действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 22 число за первую половину текущего месяца; 7 число за вторую половину предыдущего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2), и включает в себя:

— оплату труда, установленную исходя из Постановления администрации городского округа город Воронеж № 152 от 29 марта 2017 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования и в сфере организации отдыха детей»;

— доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

— доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

— другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Премирование работников Учреждения производится согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения (приложение № 3), согласованного с профсоюзным комитетом.

Премирование работников Учреждения производится самостоятельно Учреждением. Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его деятельности и размерами не

ограничивается.

Все выплаты материального стимулирования производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

6.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

— при увеличении стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

— при получении образования — со дня представления соответствующего документа;

— при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания — со дня присвоения звания;

— при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

— при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

— при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда.

6.8. Оплата труда педагогических работников, у которых по уважительным причинам (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, работа за границей, за год до ухода на пенсию и др.) истек срок действия квалификационной категории, при выходе на работу сохраняется квалификационная категория труда на один год по имеющейся ранее квалификационной категории.

6.9. Педагогическим работникам, успешно прошедшим аттестацию в целях подтверждения их соответствия занимаемой должности, ежемесячно производится стимулирующая выплата в размере 5% от должностного оклада.

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

6.11. Наполняемость групп, установленная локальными нормативными актами Учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (статья 234 ТК РФ).

6.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

6.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12.4. Перечислять заработную плату работников и другие выплаты на счет в кредитно-финансовую организацию, указанную в заявлении работника (статья 136 ТК РФ).

6.13. Время приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера по вине работодателя оплачивается в пределах установленной учебной нагрузки при тарификации.

В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при выполнении педагогами дополнительного образования и другими педагогическими работниками другой работы (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится, исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает право работников Учреждения на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности.

7.2. Выплачивает **единовременную выплату** по письменному заявлению работника, служебной записке заведующего отделом :

- при рождении ребенка отцу – один должностной оклад;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (педагогическим работникам в размере 10% от должностного оклада, прочему персоналу в размере 5% от должностного оклада). **Единовременное денежное поощрение** по письменному заявлению работника, служебной записке заведующего отделом к юбилейным датам (50 и 55 лет со дня рождения - для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения – для мужчин) – в размере до одного должностного оклада.

7.3. Выплачивает единовременные денежные вознаграждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований работникам в размере двух средних заработков при выходе на пенсию (в течение пяти дней после наступления даты выхода) по старости или инвалидности (три средних заработка). Оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам участникам Великой Отечественной войны, инвалидам и другим работникам Учреждения по утвержденному, согласованному с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 3).

Осуществляет в пределах выделенных бюджетных ассигнований выплату дополнительного выходного пособия в размере трех должностных окладов увольняемым работникам, получившим трудовое увечье в Учреждении.

7.4. Осуществляет ежемесячные стимулирующие выплаты по письменному заявлению работника в размере:

- 1% от должностного оклада (ставки заработной платы) работникам, выполнившим нормы ГТО на золотой и серебряный значок в течение 2 лет со дня получения значка;
- 5% от должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам – молодым специалистам (возраст до 30 лет, окончившим очно бюджетное учебное учреждение, имеющее государственную аккредитацию

и устроившимся на работу в бюджетное учреждение в течение года с момента окончания ВУЗа) в течение 3-х лет.

7.5. Осуществляет обработку персональных данных работников в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в целях организации кадрового учёта в Учреждении, заключения и исполнения обязательств по трудовым, гражданско-правовым договорам, обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов.

7.5.1. Обработка персональных данных работника осуществляется после получения его письменного согласия.

7.5.2. Получение работодателем согласия на обработку персональных данных **не требуется** в следующих случаях:

1. Обязанность по обработке, в том числе опубликованию и размещению персональных данных работников в сети Интернет предусмотрена законодательством Российской Федерации в соответствии с Правилами размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582, образовательное учреждение должно размещать на своем официальном сайте в сети Интернет и обновлять в соответствии со статьёй 29 Федерального закона от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе информацию, содержащую следующие персональные данные: фамилию, имя, отчество (при наличии) руководителя образовательного учреждения, его место нахождения, график работы, адрес электронной почты, справочные телефоны, фамилии, имена, отчества (при наличии), должности руководителей структурных подразделений, включая филиалы и представительства, места их нахождения, графики работы, адреса электронной почты, информацию о персональных данных педагогических работников (фамилию, имя, отчество (при наличии) работника; занимаемую должность (должности); преподаваемые дисциплины; ученую степень (при наличии); ученое звание (при наличии); наименование направления подготовки и (или) специальности; данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии); общий стаж работы; стаж работы по специальности).

2. Обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном унифицированной формой № Т-2, утвержденной Постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», либо в случаях, установленных законодательством Российской Федерации (получение алиментов, оформление социальных выплат и т.д.).

3. Обработка специальных категорий персональных данных работника, в том числе сведений о состоянии здоровья, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции на основании положений п. 2.3 ч. 2 ст. 10 Федерального закона «О персональных данных» в рамках трудового законодательства, при прохождении профилактических медицинских осмотров.
4. При передаче персональных данных работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника.
5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, – при командировании работника, при передаче персональных данных в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, в налоговые органы, военные комиссариаты, профсоюзные органы.
6. При получении, в рамках установленных полномочий, мотивированных запросов от органов прокуратуры, правоохранительных органов, органов безопасности, от государственных инспекторов труда при осуществлении ими государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных органов, уполномоченных запрашивать информацию о работниках в соответствии с компетенцией, предусмотренной законодательством Российской Федерации.
7. При передаче персональных данных работника кредитно-финансовым организациям, открывающим и обслуживающим платежные карты для зачисления заработной платы и других выплат.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с



последующей сертификацией.

В состав данной аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

**8.3.** Проводить со всеми лицами, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

**8.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

**8.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

**8.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

**8.7.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**8.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.9.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.10.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

**8.12.** Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**8.13.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в

результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (жена/муж, мать/отец, дети). По предъявлению копий документов в соответствии с Трудовым кодексом.

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

8.15. Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

8.16. Отменять проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, в которых температура воздуха ниже 16 градусов по Цельсию, освещённость или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

8.17. В летнее время в целях защиты работающих от возможного перегревания, при температуре воздуха в помещениях, не оснащенных кондиционерами, выше допустимых величин (выше 25°C при относительной влажности воздуха 40-60%) сокращать время пребывания на рабочих местах на 1-2 часа (в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 №21).

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам и в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Заключать договоры с медицинскими организациями, имеющими лицензию на осуществление медицинской деятельности при проведении медицинских осмотров, с приложением списка работников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру.

8.20. Профком обязуется:

- организовывать культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

8.21. В здании Учреждения курение запрещается.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Предоставлять профкому по его официальному (или письменному) запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.3.2. Безвозмездно предоставить профкому:

- помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи, «Интернет» и необходимые нормативные правовые документы;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (статья 377 ТК РФ).

9.3.3. Соблюдать гарантии для членов профкома, не освобожденных от основной работы:

- предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время их профсоюзной учебы, участия в работе профсоюзных органов;

- привлекать к дисциплинарной ответственности помимо установленного порядка с учетом мнения профкома, членами которого они являются.

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

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

9.5. Работодатель за счет средств, выделенных ассигнований на оплату труда в Учреждении, производит ежемесячные выплаты

председателю профкома в размере 20% от должностного оклада (статья 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель 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, в проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя (его заместителей) профкома, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение вышеуказанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических и иных работников, специальной оценке условий труда, охране труда, решению трудовых споров и других.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, в том числе по вопросам Трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

10.2. 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.

**10.3.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статьи 85-90 ТК РФ).

**10.4.** Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

**10.5.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде (статьи 384-392 ТК РФ).

**10.6.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.7.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным комитетом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

**10.9.** Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

**10.10.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

**10.11.** Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**10.12.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, болезнью.

**10.13.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

**10.14.** Содействовать оздоровлению работников Учреждения и их детей.

**10.15.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х (трех) лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Договор принят на собрании трудового коллектива  
МБУДО Дворец творчества детей и молодежи**

**Протокол № 2, от 12.12.2018 г**

**От работодателя:**

Директор МБУДО  
Дворец творчества  
детей и молодежи

С.В. Карпов

«12» декабря 2018 года

**От трудового коллектива:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУДО Дворец творчества  
детей и молодежи

Е.Р. Ашуркова

«12» декабря 2018 года