

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования» Липецкого муниципального района  
Липецкой области (МБУ ДО «ЦДО»)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «ЦДО»  
(протокол от «19» января 2021 № 1)

От работодателя:

Директор МБУ ДО «ЦДО»

\_\_\_\_\_ О.А. Лобова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО «ЦДО»

\_\_\_\_\_ Ю.В. Невежина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации  
Липецкого муниципального района Липецкой области

Регистрационный номер 805 от «20» января 2021г.

Главный специалист-эксперт

Н.А. Григоров

2021 г.

## **I. Общие положения**

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центре дополнительного образования» Липецкого муниципального района Липецкой области (далее – образовательная организация).
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.
3. Сторонами Коллективного договора являются:
  - 3.1. Работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком);
  - 3.2. Работодатель в лице его представителя - директора образовательной организации.
4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.
6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
9. При смене формы собственности образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации образовательной организации, Коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

15. Настоящий договор вступает в силу с момента утверждения.

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

16.1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);

16.2. Положение об оплате труда (приложение №2);

16.3. Соглашение по охране труда (приложение №3);

16.4. Выписка из протокола профсоюзного собрания (приложение №4).

17. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

17.1. Учет мнения (по согласованию) профкома.

17.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

17.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

17.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию.

17.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

18. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

19. 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.
20. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.
21. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
22. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества ставок, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, до их ухода в очередной отпуск, с педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
23. При установлении педагогам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность обучения в детских объединениях. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества детских объединений.
24. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
25. По инициативе работодателя, изменение существенных 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 (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы образовательной организации, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения

его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

26. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

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

28. Стороны пришли к соглашению о том, что:

28.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

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

28.3. Работодатель обязуется:

28.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.

28.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

28.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основно-

му месту работы.

28.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

28.3.5. Обеспечивать прохождение аттестации педагогическими работниками и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

29. Работодатель обязуется:

29.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

29.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

29.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

30. Стороны договорились, что:

30.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

работу при появлении вакансий.

30.3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

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

31. Стороны пришли к соглашению о том, что:

31.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

31.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

31.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). 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.

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

31.4.1. По соглашению между работником и работодателем;

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

31.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

31.6. 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.

31.7. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

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

31.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

31.10. Для руководителя образовательной организации устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации и составляет 42 календарных дня.

31.11. Работодатель обязуется:

31.11.1. Предоставлять работникам образовательной организации ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации и составляет 42 календарных дня. Если действие Трудового договора прекращается до того, как работнику был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, то работнику выплачивается компенсация за фактически отработанное время.

31.11.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии средств экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

- ✓ при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- ✓ для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- ✓ в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;



✓ на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

31.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

31.11.4. Для руководящих, педагогических работников (методистов) и вспомогательных работников в образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (суббота, воскресенье). Для педагогических работников (педагогов дополнительного образования) образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

31.11.5. Продолжительность рабочего дня каждого работника образовательной организации устанавливается трудовым договором и графиком работы. График работы утверждается директором образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

31.11.6. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

32. Стороны исходят из того, что:

32.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда.

32.2. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка образовательной организации без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

32.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме (ст.131, 136 ТК РФ).

Дни выплат заработной платы устанавливаются муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений образования Липецкого района»: аванс за текущий месяц по 25-е число, зарплата по 7-е числа следующего месяца.

32.4. Система оплаты труда в образовательной организации определяется в соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Липецкого муниципального района», утвержденным решением Совета депутатов Липецкого муниципального района от 21.10.2008 №80, с

изменениями (в редакции от 07.04.2009 № 132, от 05.10.2010 № 247, от 21.12.2010 № 259, от 05.04.2011 № 282, от 29.07.2011 № 307, от 29.07.2011 № 308, от 25.10.2011 № 327, от 25.09.2012 № 383, от 27.11.2012 № 395, от 22.01.2013 № 405, от 25.02.2014 № 40, от 09.09.2014 № 64, от 16.12.2014 № 73, от 10.02.2015 №85, от 05.04.2016 № 64, от 29.11.2016 № 107, от 07.03.2017 № 126), от 26.12.2017 № 181, от 02.03.2018 № 193, от 29.05.2018 № 205, от 27.12.2018 № 228, постановлений администрации Липецкого муниципального района № 1776 от 18.11.2010 г., «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514) и №1962 от 14.12.2010 г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от 19.02.2015 №265), а также нормативных правовых актов РФ, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

32.5. Изменение должностных окладов производится:

32.5.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

32.5.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

32.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

32.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

32.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

## **VII. Гарантии и компенсации**

33. Стороны договорились, что:

33.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

33.2. Работодатель:

33.2.1. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам образовательной организации с учетом мнения профкома;

**Производит стимулирование труда молодых педагогов в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере:**

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

33.2.2. Предусматривает стимулирующие выплаты председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере не менее 10 % от должностного оклада.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

34. Работодатель обязуется:

34.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

34.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

34.3. Организовать в образовательной организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

34.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало каждого учебного года.

34.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

- 34.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 34.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации 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).
- 34.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 34.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 34.10. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 34.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 34.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 34.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.
- 34.14. Обеспечить ежегодную вакцинацию сотрудников против гриппа.
- 34.15. Осуществлять проведение информационно-образовательных мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и СПИДа в сфере труда «Узнай об этом на работе».

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

35. Стороны договорились о том, что:
- 35.1. 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.
- 35.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 35.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях,

предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

35.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

35.5. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

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

35.7. 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, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

35.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

35.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

35.11. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

35.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

35.12.1. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);

35.12.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

35.12.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

35.12.4. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

35.12.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

35.12.6. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- 35.12.7. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 35.12.8. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 35.12.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 35.12.10. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 35.12.11. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 35.12.12. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 35.12.13. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 35.12.14. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 35.12.15. Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 35.12.16. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 35.12.17. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 35.12.18. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

## **Х. Обязательства профкома**

- 36. Профком обязуется:
  - 36.1. 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
  - 36.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  - 36.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
  - 36.4. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
  - 36.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии

по трудовым спорам и суде.

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

36.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.

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

36.9. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

36.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

36.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

36.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

36.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

### **Ответственность сторон.**

37. Стороны договорились о том, что:

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

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

37.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

37.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

37.5. 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.

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

37.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

37.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.