

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

Срок действия коллективного договора 3 года  
(с «20» июня 2018г. по «19» июня 2021г.)

Принят общим собранием трудового коллектива 04 июня 2018 года

От работодателя:  
Директор МБУ ДО ДДТ:

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБУ ДО ДДТ

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

\_\_\_\_\_  
(указать наименование организации)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 201  г.

Руководитель организации \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	стр. 3
2. Обязательства представителей сторон коллективного договора	стр. 4
3. Трудовые отношения	стр. 7
4. Обеспечение занятости, гарантии при возможном высвобождении	стр. 9
5. Рабочее время и время отдыха	стр. 10
6. Оплата и нормы труда	стр. 17
7. Охрана труда и здоровья	стр. 21
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 24
9. Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр. 28
10. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 30
11. Заключительные положения	стр. 32
12. Контроль выполнения коллективного договора	стр. 33
Приложения к коллективному договору:	
- Правила внутреннего трудового распорядка	
- Положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО ДДТ	

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» (далее Учреждения).

1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Учреждения Жуковой Наталии Николаевны (далее – Работодатель),

- работники Учреждения (далее Работники), представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, именуемой далее "Профсоюз", в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее Профком).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от того, являются ли они членами профсоюза, и независимо от времени вступления их в трудовые отношения с Работодателем. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор заключён в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и результативной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.9. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.10. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждёнными с учётом мнения Профкома.

1.11. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.13. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших коллективный договор (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), её обязательства возлагаются на правопреемника.

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

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

1.16. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.17. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.18. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.19. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять обязательства и договоренности, определённые настоящим коллективным договором.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления Учреждением.

2.2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на Учреждение в установленном законном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- повышать результативность деятельности Учреждения, культуру и дисциплину труда;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать полное и своевременное финансирование Учреждения;
- создавать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить разъяснительную работу по вопросам совершенствования системы оплаты труда в Учреждении;
- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы Работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создавать условия для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, включая обучение новым профессиям и специальностям;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей;
- осуществлять обязательное социальное и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия для участия представителей Профсоюза в работе органов управления Учреждением, в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять профкому полную, достоверную и своевременную информацию о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;
- учитывать мнение Профкома при подготовке и принятии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы Работников. Порядок учёта мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ;
- своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями Работников;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

### 2.2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- содействовать стабильной и эффективной работе Учреждения;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, укреплению морально-психологического климата в коллективе;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

### 2.2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать условия организационной культуры Учреждения;
- способствовать повышению эффективности образовательного процесса, улучшению его качества и результативности;
- создавать условия для сохранения контингента обучающихся;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

### 2.3. Приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждении являются:

- ✓ проведение работы с молодёжью в целях закрепления в Учреждении молодых специалистов;
- ✓ содействие повышению их профессиональной квалификации;
- ✓ обеспечение гарантий и компенсаций Работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- ✓ организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- ✓ закрепление наставников за Работниками из числа молодёжи в первый год их работы в Учреждении;
- ✓ обеспечение мер социальной поддержки Работникам из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами и трудовым договором;
- ✓ развитие творческой активности молодёжи;
- ✓ обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- ✓ активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- ✓ содействие повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

### 2.4. Основными формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- ✓ учёт мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- ✓ проведение консультаций между Работодателем и Профкомом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ получение от Работодателя и лиц его, представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;
- ✓ обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе трудового договора (эффективного контракта).

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

3.3. Трудовые договоры (эффективные контракты) с Работниками Учреждения о приёме их на работу заключаются на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.59 ТК РФ).

3.4. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами.

Условия трудового договора (эффективного контракта), в том числе условия оплаты труда, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными.

3.5. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

3.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором (эффективным контрактом). Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (эффективный контракт). Аннулированный трудовой договор (эффективный контракт) считается незаключённым. Аннулирование трудового договора (эффективного контракта) не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию (при наступлении страхового случая) в период со дня заключения трудового договора (эффективного контракта) до дня его аннулирования.

3.7. Руководитель обязан оформить трудовой договор (эффективный контракт) с Работником в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

3.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией и квалификационной характеристикой по должности.

3.9. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нём может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев).

3.10. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями регулируются в Учреждении статьями 253-264 ТК РФ.

3.11. Труд Работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в Учреждении в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

3.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязуется:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашений и коллективного договора;
- ✓ ознакомить Работника под роспись при приёме на работу до подписания трудового договора (эффективного контракта) с действующими Уставом Учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ);
- ✓ осуществлять перевод Работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством;
- ✓ выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- ✓ выдать Работнику в день прекращения трудового договора (эффективного контракта) трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся Работнику от Работодателя). Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму;
- ✓ уведомлять Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта);
- ✓ выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора (эффективного контракта) по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта);
- ✓ создавать условия для профессионального роста Работников путём организации системы подготовки кадров, чтобы Работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.14. Профсоюз обязуется:

- ✓ осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;



- ✓ обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (эффективных контрактов), пенсионным вопросам.

#### **IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ**

##### **4.2. Стороны договорились:**

4.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.1.2. Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, при реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении штатов или численности Работников.

4.1.3. Считать увольнение массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения;
- ✓ сокращение численности или штата Работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата Работников Учреждения, в дополнение к перечню лиц, предусмотренных ст.179 ТК РФ, следующим Работникам:

- с семейными обязанностями при наличии двух и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- получившим профзаболевание или производственную травму;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- входящим в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

4.1.5. Не допускать увольнения 2-х Работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

4.1.6. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.1.6. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

##### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Обеспечивать занятость Работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ с учётом их профессий, квалификации и условий трудового договора (эффективного контракта).

4.2.2. Создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении Работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата.

4.2.3. Предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку не позднее, чем за 2 месяца персонально при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников (ст.180 ТК РФ).

4.2.4. Уведомить Профком не менее чем за 3 месяца письменно о возможном массовом сокращении Работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.5. Предлагать Работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников использовать естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидировать вакансии;
- уволить совместителей;
- приостановить приём новых Работников других профессий;
- сократить численность административно-управленческого персонала и временных Работников;
- ограничить совмещение профессий.

4.2.7. Выплачивать увольняемому Работнику при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников (пункт 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

### **4.3. Профсоюз обязуется:**

4.3.1. Обеспечивать защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений Работников.

4.3.3. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников и иных Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждёнными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), с учётом:

а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сезона и другими особенностями работы Учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим Работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются Работодателем с учётом мнения Профкома Учреждения.

5.3. Распределение учебной нагрузки и утверждение расписания занятий производится Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

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

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных Работников, которые отличаются от общих правил, установленных в Учреждении, определяются трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 100 ТК РФ).

5.6. Работа Учреждения осуществляется в течение всей недели без выходных дней согласно расписанию занятий, утверждённому директором Учреждения

5.7. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.8. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений и заместителей руководителей структурных подразделений, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.9. Выполнение педагогической работы методистами, педагогами-организаторами, педагогами дополнительного образования (далее – Работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

5.10. Нормируемая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.11. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, регулируется следующим образом:

- ✓ самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ✓ в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала в бумажной форме;

- ✓ Правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- ✓ планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- ✓ графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ).

5.12. При составлении графиков работы педагогических и иных Работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом № 536. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени Работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников (далее – каникулярное время), является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения.

В каникулярное время с педагогическими работниками уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.9. (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.14. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.15. Режим рабочего времени всех Работников Учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Для педагогических Работников в каникулярное время с их согласия может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.16. Режим рабочего времени педагогических Работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.17. Режим рабочего времени директора Учреждения в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.18. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.19. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные Работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.20. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни по письменному заявлению в установленном законом порядке:

- доноры - 2 дня, которые по желанию работника могут присоединяться к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- один из работающих родителей (опекун, попечитель) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- работники, совмещающие работу с учёбой;
- беременные женщины при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

5.21. Для Работников Учреждения может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приёме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.22. При выполнении отдельных видов работ, когда Работниками не может быть соблюдена установленная в Учреждении ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учёта рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.23. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и с учётом мнения Профкома.

5.24. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню (в том числе, если им предшествуют выходные дни), уменьшается на один час для всех Работников с сохранением заработной платы.

5.25. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.26. Работник с письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Учреждении дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

5.27. Работа педагогических Работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

5.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных Работников.

5.29. В периоды, указанные в пункте 5.25, педагогические Работники и иные Работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени Работников Учреждения в каникулярное время.

5.30. Режим рабочего времени педагогических Работников и иных Работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических Работников и иных Работников в каникулярное время.

5.31. Привлечение педагогических Работников и иных Работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.32. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия Работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.33. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются Работникам Учреждения, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.34. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен Работнику до истечения данного срока (ст. 122 ТК РФ).

5.35. График отпусков, утверждается с учётом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и с учётом мнения Профкома.

5.36. Работодатель обязан известить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

5.38. Работникам Учреждения – директору, методисту, педагогу дополнительного образования, концертмейстеру, педагогу-организатору, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий Работников Учреждения составляет 28 календарных дней.

5.39. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.40. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с 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.

По соглашению сторон трудового договора при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

5.41. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска и выборе новой даты начала отпуска учитываются пожелания Работника.

5.42. Работники имеют право на предоставление отпуска вне графика отпусков при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

5.43. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право на соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.44. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, включая заместителей руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 3-х календарных дней, который предусматривается условиями трудового договора в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможностями Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.45. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием Работника – 4 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 5 дней.

5.46. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года согласно статьи 335 ТК РФ.

5.47. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- \* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- \* родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- \* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- \* работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.



5.48. По соглашению сторон право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется также Работникам Учреждения:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

По личному заявлению Работника данный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или предоставляется право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).

## **VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12. 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области», Постановлением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 25.12.2017 № 1450 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района»

6.2. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат Работникам Учреждения в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ.

6.3. Работодатель обязан своевременно проводить работу по тарификации педагогических Работников, её уточнению в связи с изменением педагогического стажа, образования, аттестации Работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6.4. Наполняемость детских объединений (групп), установленная Постановлением Администрации Ярославской области от 19.04.2006г. № 76-а «О нормативе бюджетного финансирования предоставления услуг по дополнительному образованию детей», является предельной нормой обслуживания в конкретном детском коллективе (в зависимости от года обучения), за часы работы в котором оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.5. В целях поощрения за выполненную работу Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.6. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются, в пределах средств, направляемых на оплату труда, по представлению руководителя Учреждения и с учётом показателей эффективности деятельности педагогических работников при обязательном участии специально избранной комиссии и Профкома на основании Положения о системе оплаты труда МБУ ДО ДДТ.

6.7. Выполнение Работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется с письменного согласия работника за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются Учреждением самостоятельно и закрепляются в Положении о системе оплаты труда МБУ ДО ДДТ.

6.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, в выходные праздничные дни, за вредные условия труда, за разъездной характер работы и т.п.) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

6.9. Оплата труда Работникам производится как за сверхурочную работу в тех случаях, когда переработка рабочего времени ими осуществлялась вследствие неявки сменяющего Работника и выполнялась за пределами рабочего времени, установленного графиками работы.

За первые два часа работы сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или двойной часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию Работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. За работу в нерабочий праздничный день предоставляются соответственно 2 дня отдыха.

6.11. Заработная плата Работников Учреждения, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (прожиточного минимума трудоспособного населения) на текущий период.

6.12. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности производятся только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся Работнику, должна быть не менее 50 % с учётом всех удержаний.

6.13. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.14. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца, следующего за расчётным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.15. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счёт в банке.

6.16. Работодатель в соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, обязан извещать в письменной форме каждого Работника о её составных частях, размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения Работника посредством предоставления ему расчётного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома (ч.2 ст. 136 ТК РФ).

Расчётный листок выдаётся Работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

6.17. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине Работодателя.

6.19. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

6.20. При наличии свободных вакансий Работнику разрешается регулярно оплачиваемая работа по совместительству в свободное от основной работы время на условиях трудового договора.

6.21. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого Работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

6.22. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением с Работодателем с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.23. Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

6.24. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере не менее 35% от ставки должностного оклада.

6.25. В связи со спецификой работы учреждения дополнительного образования занятия с детьми и массовые мероприятия могут проводиться в выходные и праздничные дни. Сверхурочная работа оплачивается согласно тарификации по отработанным часам или по желанию Работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (отгул).

6.26. За работу в выходной день Работнику предоставляется другой день отдыха, независимо от количества отработанных часов (для педагогов дополнительного образования количество дополнительных дней отдыха рассчитывается пропорционально отработанному времени, исходя из средней дневной учебной нагрузки данного педагога, но не менее 1 рабочего дня).

6.27. Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены соответственно 2 дополнительных дня отдыха.

#### **6.28. Гарантии и компенсации:**

- Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

- В целях обеспечения социальных гарантий Работников Работодатель осуществляет:
  - выплату без задержек Работникам пособий по государственному социальному страхованию;
  - выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

• Родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет могут предоставляться по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

#### **6.29. Работодатель обязуется:**

• Возместить Работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 ТК РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

• При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При невыплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

• Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого и Областного соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

• Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:
  - в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
  - при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
  - в связи с продолжительной болезнью Работника (более двух месяцев);
  - в случае причинения вреда здоровью и имуществу Работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

#### **6.30. Профсоюз обязуется:**

• Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда Работников.

• Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, и осуществлять контроль по их реализации.

• Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Охрана труда и здоровья Работников Учреждения рассматривается в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Работодатель обеспечивает прохождение вводного и первичного инструктажа Работников при поступлении на работу, а также повторного (не реже 2-х раз в течение учебного года), а также целевых инструктажей с отметкой в специальных журналах. Для Работников учреждения организует обучение по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии (1 раз в 3 года, по электробезопасности - ежегодно). Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение, запрещается.

### **7.3. Стороны договорились:**

7.3.1. Организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3.2. Заключать Соглашения по охране труда и разрабатывать план мероприятий по выполнению комплекса предусмотренных организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

7.3.3. На паритетной основе создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 5 человек. Обеспечить комиссию нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счёт средств Учреждения.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.3.4. Избрать уполномоченного по охране труда на срок полномочий Профкома для осуществления общественного контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда, оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.3.5. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставить возможность обучения на семинарах по вопросам охраны труда с сохранением средней заработной платы.

7.3.6. Осуществлять контроль за выполнением требований по охране труда и Соглашением по охране труда.

7.3.7. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать Работников о результатах указанных проверок.

### **7.4. Работодатель обязуется обеспечить:**

7.4.1. Безопасность Работников Учреждения при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, применяемых в деятельности Учреждения инструментов, сырья и материалов.

7.4.2. Обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

7.4.3. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мнения Профкома.

7.4.4. Проведение обучения по охране труда, антитеррористической и пожарной безопасности и проверки знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приёмам

выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

7.4.5. 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 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых Работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается с учётом мнения Профкома.

7.4.6. Приобретение за счёт средств Учреждения и выдачу Работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В случае, когда Работодатель не обеспечил Работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон Работник приобрёл её сам, Работодатель обязуется возместить её стоимость.

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждается с учётом мнения Профкома.

7.4.7. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

7.4.8. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с включением представителей Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки.

7.4.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.4.10. Гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Установить Работникам, условия труда которых признаны вредными и (или) опасными, компенсационные выплаты в размере 12% от базового оклада.

7.4.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты.

7.4.12. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка 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).

7.4.13. Предоставление Работнику другой работы в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности либо выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.4.14. Своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и их учёт.

7.4.15. Допуск представителей органов общественного контроля, в том числе технических инспекторов труда и членов комиссий по охране труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает меры к их устранению.

7.4.16. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.4.17. Условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.4.18. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на оказание услуг.

### **7.5. Профсоюз обязуется:**

7.5.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду, предоставлять информацию о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

7.5.2. Участвовать в составе комиссии в проведении экспертизы по специальной оценке условий труда.

7.5.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.4. Осуществлять совместно с уполномоченными по охране труда постоянный контроль за возмещением вреда, причинённого здоровью работников.

7.5.5. Предъявлять обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью детей и Работников до устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда.

### **7.6. Работники обязуются:**

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

7.6.4. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

7.6.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

### **8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

8.1.2. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учётом перспективы развития Учреждения.

### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

8.2.2. Повышать профессиональную компетентность педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

8.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.2.4. 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, определить 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).

8.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.2.6. Устанавливать педагогическому Работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта департамента образования Ярославской области, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить Работнику оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

8.2.7. Учитывать срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
Учитель	Преподаватель (аналогичного учебного предмета/ дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю);



	<p>воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа);</p> <p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель»)</p>
Учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)	<p>Инструктор по физической культуре;</p> <p>тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку);</p> <p>педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю);</p> <p>руководитель физического воспитания;</p> <p>инструктор – методист (включая старшего)</p>
Учитель (трудового обучения, технологии)	<p>Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю);</p> <p>преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования по аналогичному профилю);</p> <p>инструктор по труду</p>
Преподаватель	<p>Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения);</p> <p>воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа);</p> <p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «преподаватель»)</p>
Преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования)	<p>Мастер производственного обучения (по аналогичной специальности);</p> <p>учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины);</p> <p>инструктор по труду</p>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Учитель, преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности);</p> <p>учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)</p>
Педагог дополнительного образования (включая старшего)	<p>Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины);</p> <p>учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования;</p> <p>воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа);</p> <p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор</p>

Педагог дополнительного образования, включая старшего (физкультурно-спортивная направленность)	Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель (включая старшего), ведущий начальную физическую подготовку; руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Социальный педагог	Воспитатель (школы-интерната, детского дома)
Воспитатель (школы-интерната, детского дома)	Социальный педагог
Воспитатель (ДОУ)	Инструктор по физической культуре
Педагог-организатор	Тьютор; старший вожатый; воспитатель
Тьютор	Педагог-организатор, старший вожатый
Старший воспитатель	Методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Методист, включая старшего	Педагогическая должность с названием «старший»; инструктор – методист, включая старшего
Старший воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Аналогичная должность без названия «старший», методист, инструктор-методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Тренер-преподаватель, включая старшего	Инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре; инструктор – методист, включая старшего; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Инструктор – методист, включая старшего	Руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Инструктор по физической культуре	Руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего

Инструктор по труду	Мастер производственного обучения; учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Педагог-психолог	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); воспитатель
Мастер производственного обучения	Учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (аналогичной специальности/учебного предмета); инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед	учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Музыкальный руководитель	Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); преподаватель (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины образовательного учреждения культуры, учреждения профессионального образования); концертмейстер
Концертмейстер	Музыкальный руководитель; учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности	Методист, включая старшего (образовательных организаций, ГОАУ ЯО ИРО, методических служб муниципального уровня при совпадении профиля)

8.2.8. Производить оплату труда педагогических Работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 8.2.7.

8.2.9. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического Работника перед наступлением пенсионного возраста сохранять им оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста (55 лет – у женщин, 60 лет – у мужчин), но не более чем на один год.

8.3. **Стороны договорились**, что педагогические Работники в связи с истечением срока действия квалификационной категории имеют право обратиться в аттестационную комиссию Ярославской области о продлении срока действия квалификационной категории, но не более чем на 1 год в случаях:

- временной нетрудоспособности (непрерывной) - свыше 2-х месяцев;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года в соответствии с п. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от её вида;
- по состоянию здоровья при наличии справки МСЭ.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Работодатель и Профсоюз осуществляют меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется Учреждением самостоятельно на основании Положения о системе оплаты труда и (или) коллективного договора. Изъятию или зачёту в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с Профкомом Учреждения.

Премирование Работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как не целевое расходование средств.

9.3. Работники Учреждения имеют право на единовременное материальное вознаграждение в пределах средств, выделенных на оплату труда в следующих случаях:

- юбилейные даты, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет (от 50 до 100% МРОТ);
- уход на заслуженный отдых (от 50 до 100% МРОТ);
- получение ведомственных и правительственных наград (до 50% от МРОТ);
- бракосочетание (от 50 до 100% от МРОТ);
- рождение (усыновление) ребёнка (от 50 до 100% МРОТ).

9.4. Работники Учреждения имеют право на единовременные материальные выплаты в пределах средств, выделенных на оплату труда в следующих случаях:

- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей Работника;
- доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- на погребение близкого родственника (от 50 до 100% МРОТ);
- материальная помощь в случае непредвиденных обстоятельств (от 50 до 100% МРОТ).

9.5. Педагогическим Работникам, направленным на курсы повышения квалификации выплачиваются командировочные расходы из средств Учреждения.

9.6. Работники Учреждения, дети которых посещают детские творческие объединения Дворца детского творчества, освобождаются от оплаты платных услуг Учреждения.

### **9.7. Социальная защита Работников на страховых принципах:**

#### **9.7.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять страховые взносы в пенсионный фонд и фонд социального страхования в размерах, определённых законодательством РФ,
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

#### **9.7.2. Профсоюз обязуется:**

- обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых Работодателем в органы Пенсионного фонда сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.8. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление Работников Учреждения:

#### **9.8.1. Работодатель обязуется:**

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров Работников 1 раз в год;
- выплачивать средний заработок Работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;
- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья Работников условий;
- организовать отчётность за состоянием охраны здоровья Работников;
- планировать денежные средства для выплаты материальной помощи Работникам в случаях, указанных в п. 6.29.

### **9.8.2. Профсоюз обязуется:**

- контролировать выделение средств (1 раз в год) на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы Работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудовых потерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;
- контролировать выделение денежных средств для выплаты материальной помощи Работникам в случаях, указанных в п. 6.29.

### **9.9. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:**

#### **9.9.1. Работодатель обязуется:**

- выделять Профкому средства из внебюджетного фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди Работников и членов их семей;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

#### **9.9.2. Профсоюз обязуется:**

- организовывать культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия среди работающих и членов их семей;
- информировать Работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- оказывать содействие Работникам в организации оздоровления детей в каникулярный период;
- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

9.10. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие Работникам, пожелавшим принять участие в жилищных программах, реализуемых на территории Ярославской области.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома Учреждения определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), законом Ярославской области «О социальном партнёрстве», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, действующим Региональным отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзная организация 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и

полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от Работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет по безналичному расчёту на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере 1% от заработной платы Работника, предусмотренные Уставом отраслевого Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.4. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.6. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

#### **10.7. Стороны договорились:**

10.7.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.7.2. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней), возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.7.3. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации Учреждения и в составе членов Профкома признается социально значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников.

10.7.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, председатель (заместитель) и члены Профкома Учреждения - без предварительного учёта мотивированного мнения районной организации профсоюза работников образования.

Перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома Учреждения.

10.7.5. Увольнение членов Профкома по инициативе Работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения Работников допускается с соблюдением мотивированного мнения Профкома, а председателя Профсоюза - с согласия районной организации профсоюза работников образования..

10.7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома, уполномоченного Профсоюза по охране труда на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, время краткосрочной учёбы, а также для участия в выборных органах Профсоюзной организации, проводимых ею семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.7.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в нём социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

10.7.9. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

10.7.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве и других.

10.7.11. Обязательному согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения подлежат:

- график отпусков;
- режим работы всех категорий Работников;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности Работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.

10.7.12. Работнику, избранному председателем Профкома, производится доплата из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в размере до 15% должностного оклада.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

11.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее, чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор производится на общем собрании трудового коллектива.

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части



изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

11.5. Спорные вопросы решаются в порядке, определённом для разрешения коллективных трудовых споров.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

11.7. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.8. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

11.9. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

11.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех Работников Учреждения.

11.11. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

11.12. Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.13. В течение трёх месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.15. Продолжительность переговоров не должна превышать трёх месяцев.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Стороны договорились о том, что:**

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений (1 раз в полугодие), отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива Учреждения. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

12.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

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