

от работников:  
Председатель первичной  
профессиональной организации



М.И. Шиленок

«*М.И. Шиленок*» 2024 год

от работодателя:  
Директор  
Центра творчества «Радуга»



Е.В. Фоменко

«*Е.В. Фоменко*» 2024 год

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества «Радуга»  
г. Лермонтова» на 2025-2027 год**

г. Лермонтов  
2024 г.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» города Лермонтова» и работниками в лице профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» города Лермонтова» (далее – Учреждение), представляющего интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения. Настоящий договор направлен на выполнение требований трудового законодательства. Заключен в целях: обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя – директора Фоменко Елены Викторовны.

- Работники Учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации- Шиленок Марины Ивановны.

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основе Устава, является полномочным представительным органом всех работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между администрацией города Лермонтова Ставропольского края, Представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в

городе Лермонтове и Представительством Регионального Союза работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» в городе Лермонтове на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ставропольского края, Двухсторонним соглашением по учреждениям образования города Лермонтова.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Представитель и Работодатель обязуются разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением по учреждениям образования СК, Двухсторонним соглашением по учреждениям образования города Лермонтова и нормами действующего законодательства .

1.10. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляются в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. Контроль за ходом выполнения осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников два раза в год.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.15. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива, затем уполномоченные стороны подписывают коллективный договор. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора вновь поступивших работников до заключения трудового договора.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении,

разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.20. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия Договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты сторонами не позднее 01.11.2027 года.

1.22. По взаимному согласию стороны могут продлить действие Договора в соответствии с трудовым законодательством.

1.23. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 года и действует по 31.12.2027 года.

1.24. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора вновь поступивших работников до заключения трудового договора.

1.25. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции по согласованию с профкомом учреждения.

-Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1) с приложением формы трудового договора;

- Форма расчетного листка (приложение №2);

-Положение об оплате труда работников муниципального учреждения (приложение №3).

-Положение о премировании (приложение №4);

-Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №5);

-Положение об оказании материальной помощи работникам (приложение №6);

-Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (приложение №7);

-Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другие средства индивидуальной защиты (приложение №8);

- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем (приложение №9).
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (приложение №10);
  - Оценочные листы работников Центра творчества «Радуга» (приложение №11);
- Нормы бесплатной выдачи работникам Центра творчества «Радуга» дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (приложение №12)
- Соглашение по охране труда (приложение №13).

1.26. Стороны определили формы участия работников в управлении учреждением:

- согласование с профкомом учреждения;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизация или ликвидация учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников,
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

В Учреждении создан выборный представительный орган – Первичная профсоюзная организация (далее - профком), педагогический, методический советы и другие, предусмотренные законодательством Российской Федерации, органы самоуправления. Профком имеет право вносить предложения в администрацию Учреждения и участвовать в заседаниях, педагогических советах при их рассмотрении.

1.27. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и его Уставом и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

## **Раздел II. Трудовые отношения. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

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

2.4. С руководителем Учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. Достижение лицом пенсионного возраста само по себе не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя и является дискриминацией по возрастному признаку.

2.6. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебно-воспитательным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

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

Объем образовательной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебно-воспитательным планам и программам, сокращения количества групп.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Работодатель обязан:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;

- не допускать в образовательных организациях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;

- вести трудовые книжки работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде;

- не допускать запроса у педагогических работников материалов, не являющихся отчётной документацией, составление которых не предусмотрено должностными обязанностями и (или) локальными нормативными актами образовательной организации;

- учитывать, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в Социальный фонд России по Ставропольскому краю.

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

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

2.10. Каждый работник образовательной организации, независимо от занимаемой им должности, при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательной организации;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых



или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

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

2.12. Стороны при регулировании трудовых отношений в учреждении образования исходят из того, что Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

2.14. Порядок выборов и компетенция органов самоуправления определяются Уставом.

2.15. Непосредственное управление учебным заведением осуществляет директор, прошедший соответствующую аттестацию. Порядок назначения на должность директора определяется Уставом в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования.

2.16. С руководителем Учреждения трудовой договор заключается на определенный или неопределенный срок действия, который определяется Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.17. Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом действует от имени Учреждения, представляет его в других организациях, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает в установленном порядке лицевые счета, в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников и обучающихся.

2.18. Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации назначает на должность и освобождает от нее работников, а также определяет их должностные обязанности.

2.19. Педагогические работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе с их письменного согласия на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять воспитательную работу в каникулярный период в лагере «Мечта» при Центре творчества «Радуга», с сохранением педагогической нагрузки и заработной платы.

2.20. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений организации дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

2.21. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.22. Преимущественное право на оставление на работе в связи с сокращением численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ:

- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе);
- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 2 года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости) :
- работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- семейные, при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.23. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

### **Раздел III. Социальное партнерство и участие профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в управлении учреждением. Гарантии членов Профсоюза**

3.1. В целях реализации социального партнерства стороны обязуются:

- создать на равноправной и постоянной основе двухстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) для

ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также для осуществления текущего контроля по выполнению Договора (не реже одного раза в год);

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивая гарантии социально-трудовых прав работников учреждений;

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

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Договора.

Состав Комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Комиссии

- три года.

3.2. Работодатель, его представители при издании приказов, принятии положений и других локальных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывают положения настоящего Договора.

Стороны договорились официально информировать друг друга о работе, проводимой по реализации Договора и достигнутых результатах.

3.3. Все вопросы и разногласия, возникшие между сторонами по настоящему Договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

3.4. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников учреждения.

3.5. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- применение систем нормирования труда;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда.

3.6. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

3.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

3.8. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, а председатель, заместитель и члены профкома-соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

3.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профсоюзного комитета - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.10. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждения, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, городского соглашения

- не менее 7 рабочих дней.

3.11. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

3.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещении должностей научно-педагогических работников.

3.13. Работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения).

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

3.15. Руководитель:

- содействует деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников системы образования.

- своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения даёт мотивированный ответ.

- оказывает практическое и методическое содействие заключению коллективного договора.

3.16. Руководитель и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению вмешательства в работу, затрудняющее осуществление Профсоюзом своих уставных задач;

3.17. Работодатель предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

## **Раздел IV. Оплата и нормирование труда**

### 4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования, оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с принятым Положением об оплате труда, согласованным с первичной профсоюзной организацией и Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

4.1.2. Размеры должностных окладов, заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы

4.1.3. Для определения размеров выплат стимулирующего характера, на основании показателей и критерий оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг работникам, приказом директора учреждения создается комиссия в составе: заместителя директора, представителя работников, членов профсоюзного комитета, а также других лиц.

### 4.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничений ее максимальны размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной

организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.2.1. Фонд оплаты труда учреждения образования включает в себя расходы по ставкам, окладам (должностным окладам) согласно штатному расписанию, тарификации в зависимости от профессиональных, квалификационных групп работников с учетом компенсационных (обязательных) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, выплат стимулирующего характера, на основании показателей и критерий оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а так же выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы: полугодие, год и иные выплаты, предусмотренные коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края.

4.2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

4.2.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ и в соответствии со статьей 147 ТК РФ, выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;
- подкласс 3.2. (вредные условия труда 2 степени) не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Указанные компенсационные выплаты производятся пропорционально нагрузке.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым



договором, настоящим Договором.

4.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачиваются заработная плата в размере не ниже МРОТ.

4.4. Изъятие средств из ФОТ у Учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

4.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в положении о стимулирующих выплатах, о премировании работников, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

4.6. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих лекарств;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кража и т.д.);
- иных случаях.

4.7. Оплата труда библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

4.8. Выплаты, установленные работнику при тарификации, относятся к условиям трудового договора по оплате труда, об изменении или отмене которых он должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

4.9. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников стороны исходят из следующего:

4.9.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утверждённым Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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». Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о дозагрузке педагогической работой работники

должны быть уведомлены не позднее, чем за два месяца.

4.9.2. Выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной поддержки и защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.9.3. Производить выплату заработной платы не позднее 4 и 19 числа каждого месяца переводом на карточку. За обеспечение стабильного финансирования учреждения, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам несут ответственность руководители органов государственной власти и местного самоуправления, представители работодателя (материальную, административную, дисциплинарную, уголовную). Выплата заработной платы перечисляется работнику на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9.4. Индексация заработной платы производится в порядке установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.9.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с положением Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.9.6. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.9.7. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.9.8. Работодателю, его представителям, не осуществлять в течение учебного года в Учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

4.10. Стороны договорились:

4.10.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусмотримый Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно рассматриваемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых

отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, 144 ТК РФ.

4.10.2. Согласовывать проекты локальных актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, финансируемых из городского бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размеров надбавок, доплат, стимулирующих выплат, установленных на краевом уровне.

4.10.3. В случае организации и проведения Профсоюзной забастовки на уровне отрасли, ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого соглашения по учреждениям образования СК, Двухстороннего соглашения по учреждениям образования города Лермонтова, настоящего Договора, выплата работникам заработной платы осуществляется с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10.4. С целью поддержки молодых педагогических кадров установить стимулирующие выплаты в размере 70% ставки заработной платы.

4.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- участия в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года;
- призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;
- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной

категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

4.12. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
  - длительной временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
  - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра творчества «Радуга», определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

5.1.3. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования

(далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, расписанием занятий, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом РФ с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений иными нормативными правовыми актами», а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

5.2. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. Педагогические и другие работники Учреждения могут привлекаться к педагогической, воспитательной работе в лагере «Мечта» при Центре творчества «Радуга», а так же организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.3. Во время осенних, зимних, весенних каникул администрация учреждения вправе предоставлять педагогам в свободное от работы время дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.4. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных категорий работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа по приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляется 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 денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре. Оплата отпуска и заработной платы за все время, проработанное до отпуска, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем две недели до его начала.

5.9. Работодатель обязан предоставлять работникам на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 40 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту до 30 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 25 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- отправка детей для прохождения действительной военной службы в Вооруженных Силах Российской Армии - до 3 календарных дней;
- регистрация брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (дети, братья, сестры, родители и т.д.) – до 5 календарных дней,
- при временной нетрудоспособности, без предъявления оправдательных документов - 3 календарных дня.

5.10. Работодатель предоставляет ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска на основании «Отраслевого соглашения», регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городе Лермонтове Ставропольского края, на 2024-2027 годы к следующим категориям работников:

- 12 календарных дней для руководителя учреждения,
- 3 дня заместителю руководителя,
- до 7 дней работникам с ненормированным рабочим днем, согласно перечня приложение № 9
- 5 дней не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации,
- 3 дня за ведение протоколов педагогических и методических советов учреждения.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Преимущественным правом получения отпуска в летнее или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- одинокие матери, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- отцы, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Супруги (родители и дети), работающие в учреждении, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней дополнительного отпуска без сохранения заработной платы.

5.12. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы с учетом мнения Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- участникам Великой Отечественной войны – 5 дней;
- для сопровождения своих детей любого возраста 1 сентября в образовательное учреждение (дошкольное, общеобразовательное, среднее профессиональное, высшее) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 1 день;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (присоединяется к основному трудовому отпуску).

Отпуск предоставляется в период, согласованный с работодателем и профсоюзным комитетом Учреждения.

5.13. Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска без сохранения заработной платы, утвержденным актуальным приказом отдела образования администрации города Лермонтова.

5.14. Работодатель и его представители предоставляют по требованию выборных профсоюзных органов штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. При рассмотрении учебной нагрузки должны сохраняться преимущество групп и объем учебной нагрузки.

5.15. Педагогические работники Учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и



нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ)

5.16. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам работающим с обучающимися с ОВЗ, а также детьми нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в объединении (группе).

При осуществлении в объединении (группе) совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ руководствоваться пунктом 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373.

5.17. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 ТК РФ.

Работодатель устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней работникам (членам профсоюза), условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к подклассу 3.2. (вредные условия труда 2 степени).

## **VI. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.81 п.2, ч.2 ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с

сохранением заработной платы.

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

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами, в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, квалификацией и образованием.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

6.3.1. Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев, когда невозможно остановить учебный процесс, работу);

6.3.2. Вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6-ти месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

6.3.3. Проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

6.4. Работодатель ставит вопрос об освобождении от работы в случаях, изложенных в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. ст. 81 и 336):

6.4.1. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

6.4.2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

в) совершение работником аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (явка на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, (распития спиртного в рабочее

время).

6.5. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечить каждому работнику гарантии его занятости (сохранение работы) при условии выполнения работниками возложенных на них обязательств, готовности повышать производительность и качество труда.

6.6. Работодатель:

6.6.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников Учреждения, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.6.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность, направленную на развитие кадрового потенциала.

6.7. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения Профсоюзный комитет представляет и принимает меры по защите прав и интересов членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.8. Стороны договорились не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательного уведомления об этом государственного учреждения «Центр занятости населения» и городской организации Профсоюза не менее чем за три месяца.

6.8.1. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления новых рабочих мест.

6.8.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

6.9. Стороны совместно:

6.9.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

Увольнение считается массовым в случаях:

- ликвидации образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве: 10 работников и более в течение 30 дней; 10 % работников и более в течение 60 календарных дней.

6.9.2. Разрабатывают меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.10. Стороны договорились:

Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном не

менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.10.1. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

6.10.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди педагогов дополнительного образования.

6.10.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда "Образование и наука".

6.11. Стороны предусматривают обязательства по:

- проведению с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в крае и особенностей деятельности Учреждения;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка получения дополнительного профессионального образования;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации;

- предоставлению права преимущественного оставления при сокращении численности или штата организации работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет.

6.12. Стороны подтверждают:

6.12.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.12.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

6.12.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

6.13. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

6.13.1. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.14. **Аттестация педагогических работников** проводится по двум направлениям:

1) подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

2) установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

6.14.1. **Аттестации не подлежат:**

- 1) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- 2) беременные женщины;
- 3) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 4) педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 5) педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.14.2. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

6.14.3. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

6.14.4. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более, чем на один год в случаях:

- 1) длительной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) если работник был призван в ряды Российской Армии;
- 4) иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.15. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

6.16. Квалификационная категория, установленная по должности «педагог дополнительного образования», учитывается по должностям работников, по которым применяется наименование педагог дополнительного образования независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.16.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

6.16.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.16.3. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.17. В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.18. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.19. Работодатель при наличии средств осуществляет:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;

выделение не менее 2% из внебюджетных средств на оздоровление работников, обучающихся;

- оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- выплата единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда;
- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

6.20. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Учреждения;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации

педагогических кадров;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.21. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.22. В целях защиты прав педагогического работника Учреждения при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

## **Раздел VII Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Учреждение осуществляет финансово-хозяйственную деятельность на основании бюджетной сметы, утвержденной учредителем, в соответствии с уставом Учреждения.

Экономия средств по соответствующим кодам экономической классификации сметы расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- 1) выплаты стимулирующего характера;
- 2) премиальные выплаты, по итогам работы;
- 3) оказание материальной помощи (смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств; при возникновении чрезвычайных ситуаций: пожар, наводнение, кражи), другие социальные нужды работников на основании п. 7.1.2. Положения об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

7.1.2. Премирование работников, установление стимулирующих выплат к ставкам заработной платы, окладам производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения и предусматривается в коллективном договоре, в размерах и по видам согласно положению о премировании, положения об оплате труда работников Учреждения.

7.2. Стороны признают необходимым обеспечить:

7.2.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку, не менее 1 раза в 5 лет, при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995г. № 610 (ред. От 31.03.2003



г.)

7.3. Стороны подтверждают:

7.3.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

## **Раздел VIII. Условия и охрана труда и здоровья**

8. Для улучшения условий труда в учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства обязуется:

8.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, в размере не менее 0,2% (22968,57 рублей) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% (13126,96 рублей) от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

8.1.2. Создать в соответствии со статьёй 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям оплаты труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.1.4. Принимать меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об

уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.1.5. Предъявлять к должностному лицу, в соответствии с законодательством, требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

Организовать расследование несчастных случаев на производстве.

Принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и смертельных случаев связанных с производством.

Согласовывать нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

Содействовать развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в Учреждении.

Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 №29н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ. Осуществлять контрольные проверки охраны труда и ТБ в учебно-воспитательном процессе. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

8.2. Уполномоченный по охране труда совместно с профактивом контролирует полноту и правильность расходования средств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями на мероприятия по охране труда.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж

по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; ведет учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.4. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

8.4.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.5. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных)

лиц по охране труда городской организации Профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.6. Принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах-предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую).

## **Раздел IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2023 -2025 годы, настоящего Соглашения, Устава Учреждения, коллективного договора Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

- 9.1.1. Взаимодействовать с профсоюзным комитетом посредством:
- согласования с профкомом при принятии локальных нормативных актов ч.3 ст.8 ТК РФ (порядок установлен статьёй 372 ТК РФ);
  - согласования с профкомом при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 6, п.7, п.8, п.9, п.10, п.11 ст. 81 ТК РФ (ч.4 ст. 82 ТК РФ) (порядок установлен статьёй 373 ТК РФ);
  - согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
  - согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего, как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

9.1.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничений, установленных законом, прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.1.3. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), оборудованные и отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документов, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа. Предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

9.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.1.5. Не препятствовать представителям вышестоящего выборного профсоюзного органа в посещении учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.6. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома первичной профсоюзной организации учреждений.

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, отраслевых соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

По согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения производить:

распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление системы оплаты труда;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

По согласованию с профсоюзным комитетом учреждения рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
  - привлечение к сверхурочным работам;
  - разделение рабочего времени на части;
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - очередность предоставления отпусков;
  - установления заработной платы;
  - применение систем нормирования труда;
  - массовые увольнения;
  - установления перечня должностей с ненормированным рабочим днём;
  - установления Правил внутреннего трудового распорядка;
  - создание комиссий по охране труда;
  - составление графиков сменности;
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда;
  - размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
  - установление сроков выплаты заработной платы;
  - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ).
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации на официальном сайте Учреждения.

9.2. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель (его заместитель) и члены профсоюзных органов в учреждении - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно, изменение существующих условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается 25% должностного оклада (ставки) ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально- значимых мероприятий, за подготовку и заключение коллективного договора и др. мероприятия.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## Раздел X. Работа с молодежью

10.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования края, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в Учреждении, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.3. В целях стимулирования педагогических работников в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статус молодых специалистов закрепляется в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в Учреждении стороны приняли решение:

- предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода.

При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководитель содействует организации методического сопровождения молодых педагогов:

- при разработке примерной пошаговой инструкции подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами



опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов городской и первичной профсоюзных организаций).

Стороны проводят работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## **Раздел XI. Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.8. Участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе

по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

11.9. Ходатайствовать в городском комитете Профсоюза о предоставлении путевок для санаторно-курортном лечения работникам Учреждения.

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

11.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

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

11.13. Ходатайствовать о награждении работников Учреждения почетными званиями:

- «народный»;
- «заслуженный»;
- ведомственным почетным званием (нагрудным знаком).

11.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

## **Раздел XII. Контроль за выполнением**

12. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующего органа по труду.

Текущий контроль за выполнением договора осуществляет комиссия в порядке, установленном сторонами.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.1. При проведении указанного контроля стороны ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора. При невыполнении договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших договор. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

12.2. Информация о выполнении условий настоящего коллективного договора рассматривается на заседаниях комиссии один раз в год и доводится до сведения коллектива, рассматривается на совместном заседании с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения коллектива, городской организации Профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от

участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии со ст.54 ТК РФ.

12.4. Стороны 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.

12.5. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в УТСЗН администрации города Лермонтова.

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

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

Настоящий Коллективный договор заключен «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года.

Работодатель:

Директор МБУ ДО ЦТ «Радуга»

\_\_\_\_\_ Е.В.Фоменко

Работники:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ М.И. Шиленок











































-







