

Российская Федерация  
г. Иркутск  
Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного образования детей  
«Дворец детского и юношеского творчества» г. Иркутска  
(МАОУ ДОД «Дворец творчества» г. Иркутска)

## Коллективный договор 23.01.2015 г. - 23.01.2018 г.

Количество работающих – 115 чел.  
Количество членов профсоюза - 82 чел.  
Юридический адрес: 664011, г. Иркутск, ул. Желябова, 5.  
Телефон: 24-39-05; 24-37-13;

От работодателя:

Директор МАОУ ДОД  
«Дворца творчества»  
Бессонова Евгения Юрьевна



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета  
Смоляр Татьяна Леонидовна

Принят на собрании трудового коллектива  
«23» января 2015 г.  
протокол № 6



*с. за не фамилии*

Иркутск, 2015 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Дворец детского и юношеского творчества» г. Иркутска (далее МАОУ ДОД «Дворец творчества» г. Иркутска).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);

- Постановление администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска», с приложением № 1 к постановлению администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3267/10 «Об утверждении Положений основной отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска».

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ДОД «Дворец творчества» г. Иркутска (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор учреждения Е.Ю. Бессонова - представитель работодателя;

- представитель работников (далее – профком) Смоляр Т.Л. - председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения;
- Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского и юношеского творчества» г. Иркутска;

- Положение об оценочной комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения;

- Положение о порядке установления персонального коэффициента работникам учреждения;

- Положение о конфликтной комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения;

- Соглашение по условиям и охране труда;

- Положение о педагогическом совете;

- Положение о научно-методическом совете;

1.16. Стороны определяют следующие формы правления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, непосредственно затрагивающим

интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

### **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, (в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ст. 56 ТК РФ) работу по определённой специальности, квалификации или должности с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ и коллективным договором учреждения.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, должностные обязанности, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем на ставку. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на тот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузкой в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.12. При заключении трудового договора:

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.13. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.14. Объём работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.15. Уменьшение или увеличение объёма работ, нагрузки педагога по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае временного увеличения объёма

работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной трудовой нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года) для изменения

учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту трудовую нагрузку;

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

2.16. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ 2014 г.), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов ст. 70 ТК РФ.

2.17. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ 2014 г.)

2.18. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.19. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.20. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ);
- не избрание на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ).

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

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штатов работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.3. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).



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

3.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

3.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем. Ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.8. Руководитель учреждения:

- разрабатывает и реализует с участием Профсоюза мероприятия по содействию занятости, предусматривающие создание и сохранение рабочих мест, организацию оплачиваемых общественных работ, подготовку и переподготовку персонала, и другие мероприятия;

- принимает меры по недопущению перепрофилирования высвобождаемого здания и сооружения системы образования;

- оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников. Создает на начало учебного года банк данных по вакансиям педагогических работников.

3.9. Работодатель с участием Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают соответствующие мероприятия.

3.9.1. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с Профсоюзом.

3.9.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:

- 1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ;

- 2) своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляют сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- 3) предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее, чем за 2 месяца. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.9.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется время для поиска работы 2 часа в день. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре учреждения согласно ТК РФ.

3.9.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нём новых рабочих мест.

3.9.5. Профсоюз:

- оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости;

- осуществляет посредническую роль при решении конфликтной ситуации между администрацией и профсоюзом в учреждении, проводящих массовое высвобождение работников.

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

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Руководитель информирует Департамент образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска о необходимых финансовых ассигнованиях для организаций переподготовки и повышения квалификации работников муниципального учреждения.

4.4. Обучение проводится в пределах рабочего времени, установленного Соглашением для работников отрасли.

4.5. Руководитель в целях повышения качества образовательных услуг активизирует процесс подготовки педагогических работников в высших учебных заведениях системы образования.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) .

4.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

4.6.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

4.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего,

среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.6.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам, устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6.6. Своевременно информировать педагогический коллектив о нововведениях, требованиях к деятельности педагогического коллектива, инновационных технологиях.

4.6.7. В целях усиления социальной защиты педагогических работников и руководящих работников, имеющих квалификационные категории, продлеваются сроки аттестации после истечения срока, но не более чем на 1 год в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в отпуске (сроком 1 год), в соответствии с п. 5 ст. 553 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании»;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- достижения предпенсионного возраста (2 года до выхода на пенсию);
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида.

Решение о продлении срока действия квалификационной категории принимается управлением образования на основании письменного заявления педагогических работников.

## **V. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходя из того, что:

5.1. Выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Плата за первую половину - с 16 по 30 (31) текущего месяца, за вторую половину с 1 по 15 число следующего месяца (ст. 136 ч.2 ТК РФ)

- работникам структурного подразделения ПОЛ «Эколог» заработная плата выплачивается по окончании оздоровительной смены (14, 18 дней) согласно приказа об организации работы лагеря.

5.2. Оплата труда с 01.09.2011 г. устанавливается в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска», с приложением № 1 к постановлению администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3267/10 «Об утверждении Положений основной отраслевой систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска» и формируется из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующей части фонда заработной платы согласно:

- Системы оплаты труда в образовательном учреждении;
- Положению о новой системе оплаты труда работников МАОУ ДОД «Дворец творчества» г. Иркутска, Приказ № 44 от 26.05.2011 г.

5.3. Оплата труда технических работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

5.4. Изменение оплаты труда производится:

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

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

- при получении образования, или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

5.6. Педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости группы в соответствии с Уставом и является предельной нормой обслуживания в группе, за часы работы, в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.8. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений образования не может превышать:

1) для педагогических работников – 36 часов в неделю. Норма рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. № 191 (ред.08.08.2008) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», а именно:

а) 18 часов в неделю:

- педагогам дополнительного образования.

5.9. К сверхурочным работам могут привлекаться работники лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и только с их согласия.

5.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на выходной день раз в два месяца с сохранением заработной платы.

5.11. Профсоюз обязуется:

- осуществлять консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, администрации по вопросам нормирования труда и заработной платы;

- содействовать конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда;

- снабжать своевременно информацией работников образования по вопросам оплаты труда.

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

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, режимом и учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждёнными работодателем.

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

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

6.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем, в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.9. В соответствии с ч. 6 ст. 139 ТК РФ установить расчётный период для подсчёта среднего месячного заработка, необходимого для расчёта отпускных и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, за последние 12 календарных месяцев.

6.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (при наличии финансовых возможностей с сохранением заработка) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- бракосочетание работника - 3 дня,
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- для сопровождения ученика 1 класса в школу – 1 день;
- при праздновании юбилея – 1 день;

6.11. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

6.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графика сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.16. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. Работодатель проходит регистрацию в соответствующих исполнительных территориальных органах Фонда социального страхования Российской Федерации и в установленные сроки перечисляет страховые взносы на обязательное государственное социальное страхование в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в учреждении независимо от форм собственности образовывается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюзного комитета или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

7.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

7.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Иркутской области соблюдаются следующие условия:

7.4.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

7.5. Профсоюз обязуется:

- оказывать социальную и юридическую помощь и защиту членам профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательствами;

- оказывать нуждающимся членам профсоюза материальную помощь, премировать профсоюзный актив образовательных учреждений;

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) заключено Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором учреждения, но не реже одного раза в 5 лет, проводит с участием представителя (ей) Профсоюза аттестацию рабочих мест по условиям труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов и разработки мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.3. Создается в учреждении комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома, руководитель приказом назначает ответственного по охране труда.

8.4. Руководитель совместно с ответственным по охране труда разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовывает с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.5. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

8.7. Руководитель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счёт учреждения.

8.9. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

8.10. Руководитель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.11. Руководитель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.12. Руководитель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников. По их просьбам предоставляется 2 дня, в соответствии с медицинским заключением за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



8.13. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.14. Руководитель обязан сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.17. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в учреждении.

8.19. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.20. Работодатель информирует принимаемых на работу работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Характеристики условий труда, виды компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах.

8.21. Работодатель и соответствующий профсоюзный комитет формируют в учреждении на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета, представителей работодателя и обеспечивают ее эффективную работу.

Работодатель направляет на обучение охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, работников служб охраны труда за счет

собственных средств учреждения с сохранением заработной платы по месту работы на период обучения.

#### 8.22. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- в случаях ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций образовательного учреждения вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке занятий до устранения выявленных нарушений. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления представителя работодателя.

#### 8.23. Обязанности работников учреждения:

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей;

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соответствующие должностные инструкции; инструкции по охране труда;

- неукоснительно следовать правилам охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации, уметь оказывать первую медицинскую помощь;

- соблюдать правила противопожарной безопасности;

- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

9.2. Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 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 трудовых обязанностей.

9.5. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 82 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 и п.6 пп. «а», «б» ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим педагогические функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

9.7. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

9.8. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится: увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов без сохранения среднего заработка.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.12. Работодатель представляет необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 14.10.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. 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 счёт первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.5. Выполнять обязанности членов комиссии учреждения по распределению стимулирующей части фонда заработной платы.

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

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

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

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.15. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

10.18. Организовывать оздоровительно-физкультурные и культурно-массовые мероприятия для работников учреждения.

10.19. Руководитель учреждения обязуется:

- не допускать в случаях, предусмотренных законодательством, издания приказов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников образования, без согласования с соответствующим профсоюзным органом;

- не препятствовать проведению информационной работы в прессе по социально-бытовым вопросам и информированию работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

10.20. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – вышестоящего профсоюзного органа;

- увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных поручений в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

- члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством;

- увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником противоправных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст. 376 ТК РФ);

- стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.21. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать учреждения и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах учреждений.

10.22. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

## **XI. Обязательства сторон**

11.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профсоюзный комитет договорились:

1) способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Комплексного проекта модернизации образования района;

2) принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, туристических слетов, спортивных соревнований, смотров художественной самодеятельности работников образовательных учреждений.

11.2. Работодатель обязуется:

1) обеспечивать полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с утвержденным муниципальным заданием в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению;

2) организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3) осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными и областными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, администрации Иркутской области, местных органов полномочия собственника в отношении муниципального имущества учреждения, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в учреждении для полной и своевременной оплаты ими налоговых обязательств, предусмотренных федеральным и областным законодательством;

4) в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципального образовательного учреждения обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе аттестационной комиссии;

5) предоставляет Профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности управления и другую необходимую информацию.

11.3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении учреждением.

1) в целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности;

- развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях;

- содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в учреждении;

- осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора учреждения, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования территориальных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам;

- содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Иркутской области, установления либо изменения условий труда и иных социально-



экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

- осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

11. Ответственность сторон:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение года.

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

**От работодателя:**

Директор МАОУ ДОД  
«Дворца творчества» г. Иркутска  
Бессонова Евгения Юрьевна

---

**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета  
Смоляр Татьяна Леонидовна

---