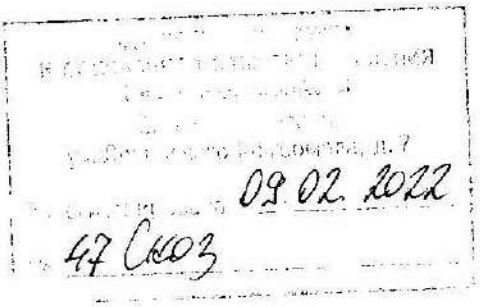
От работодателя:
Директор
МБУ ДО Шиловский ДДТ
_____ Е.В.Гаврикова
27 декабря 2021 г.

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МБУ ДО Шиловский ДДТ
_____ Г.Н.Ермакова
27 декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШИЛОВСКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ШИЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2022 - 2024 годы



р.п. Шилово, 2022 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Шиловский районный Дом детского творчества муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – МБУ ДО Шиловский ДДТ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, Дополнительным Соглашением к Региональному отраслевому Соглашению между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, Управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников организации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются работники МБУ ДО Шиловский ДДТ муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации МБУ ДО Шиловский ДДТ (далее – Профком) Ермаковой Галины Николаевны и работодатель, в лице его представителя директора МБУ ДО Шиловский ДДТ Гавриковой Екатерины Владимировны (далее – Работодатель).

Работники МБУ ДО Шиловский ДДТ доверяют и поручают председателю профсоюзного комитета профсоюзной организации МБУ ДО Шиловский ДДТ представлять их интересы в переговорах, заключать Договор, контролировать его исполнение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют

право уполномочить профсоюзный комитет (далее Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации). Делегируя свои полномочия Профкому, работник, не являющийся членом профсоюза, письменно обращается с заявлением в Профком МБУ ДО Шиловский ДДТ и Работодателю. Работодатель по письменному заявлению данного работника ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% его заработной платы (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Пункты Договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. Договор открыт для присоединения к нему работников организации, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации его в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения .

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

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.16. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.17. Ежегодно в мае стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.19. На срок действия Договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.
1.20. Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.
1.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
1.22. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:
- согласование с Профкомом;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.
1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:
1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
3) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
4) другие локальные акты.
1.24. Настоящий Договор вступает в силу с 01.01.2022 года и действует по 31.12.2024 г.
1.25. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
1.26. Стороны обязуются по заключению нового коллективного договора начать переговоры за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора. Продолжительность переговоров при заключении нового коллективного договора не должна превышать 3 месяцев.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

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

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2.2. Уведомлять Профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры учреждения или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

2.2.3. Предоставлять возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска (при получении первого высшего образования), обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

2.2.4. Совместно с Профкомом обеспечить аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки.

2.2.5. Совместно с Профкомом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

2.2.6. Предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.7. В срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставить в известность Профком об организационных или технологических изменениях

условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

2.2.8. В обязательном порядке согласовывать с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- учебную нагрузку педагогических работников и учащихся;
- расписание учебных занятий;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- установление либо изменение условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 73, 81, 82, 99, 103, 105, 113, 123,135, 136, 144, 147, 154, 159, 162, 190, 196, и др.).

2.2.9. Руководитель учреждения обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.2.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

2.2.11. Не ограничивать право педагогов учреждения дополнительного образования:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских дополнительных общеобразовательных программ.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.3. 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 профсоюзной организации.

2.3.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

2.3.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.6. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.7. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.8. Организовать правовой всеобуч для работников учреждения.

2.3.9. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.10. 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.

2.3.11. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
2.3.13. Участвовать совместно с районным Советом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
2.3.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
2.3.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
2.3.16. По заявлению членов профсоюза и решения профкома из членских профсоюзных взносов оказывать материальную помощь в случаях трудного материального положения, продолжительной болезни, в связи с рождением детей, смертью родных и др.
2.3.17. Оказывать содействие членам профсоюза и членам их семьи в приобретении санаторно-курортных путёвок.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Учреждение при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).
3.2. Режим труда и отдыха работников МБУ ДО Шиловский ДДТ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора.

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.

Для педагогических работников учреждения дополнительного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.3. Работодатель с работником заключает трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

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

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО Шиловский ДДТ (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Работники МБУ ДО Шиловский ДДТ, включая руководителя и его заместителей, наряду с работой, определенной в трудовом договоре, могут

замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в кружках, которая не считается совместительством.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. До подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.8.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе, по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу с 1 января 2021 года, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

3.8.3. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8.4. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.8.5. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием представителей Профкома. Предварительную тарификацию на новый учебный год проводить до 15 мая текущего года. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября текущего года.

3.8.6. Уведомлять Профком в письменной форме о планируемом изменении статуса, структуры организации, о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 3 и более работников (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.9. В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца представляют профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству

высвобождаемых работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней.

3.10. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогов, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

3.12. 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 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательстве порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.13.1. С работниками МБУ ДО Шиловский ДДТ, включая руководителя и его заместителя, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

3.13.2. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме, работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

3.13.3. При применении дистанционных образовательных технологий в случае карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и другим условиям, вызванным чрезвычайными обстоятельствами, а также при замещении временно отсутствующего работника и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.14. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах, работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).
3.16. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.
3.17. В день увольнения (последний день работы) работодатель производит окончательный расчет и выдаёт работнику трудовую книжку.
3.18. По запросу работника работодатель предоставляет сведения о его трудовой деятельности.
3.19. Стороны договорились:
3.19.1 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производит с предварительного согласия Профкома (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).
3.19.2. Помимо лиц, указанных в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее двух лет);
- проработавшие в данном учреждении дополнительного образования свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 - летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- награжденные государственными наградами и грамотами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до 2-х лет.
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.19.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.19.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.19.5. В случае закрытия учебных групп, изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.19.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

3.20. Время перерыва для отдыха и питания не менее 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации)), а также, графики занятий, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения дополнительного образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.22. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов,

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4-х часов для каждого работника в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.23. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.24. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается для непедагогических работников учреждения 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

3.25.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом с учётом необходимого обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.26. График отпусков на календарный год утверждается работодателем с учётом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, доводится до сведения всех работников.

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

3.28.Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

3.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса).

3.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и Работодателем.

3.31. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- по письменному заявлению работника в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала;
- в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках.

3.32. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.33. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.34. Работодатель обязуется:

3.34.1.Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном объёме до истечения 6 месяцев с момента приема на работу. При предоставлении

ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.
3.34.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам, эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.34.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении за особый характер работы:

- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 дней;
- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не менее 7 дней;
- работникам с вредными условиями труда, на рабочих местах которых не проведена специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест), количество дней определяется согласно Перечня профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется отпуск и сокращённый рабочий день, согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 (см. приложение 2 к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2019-2021 годы.)

3.34.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении в связи с деятельностью, выполняемой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- председателю Профкома – до 5 календарных дней;
- члену Профкома – до 3 календарных дней;
- сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года – 3 календарных дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно.
3.34.5. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – 4 календарных дня;

- собственной свадьбы и свадьбы детей – 3 дня;
- смерти члена семьи (супруга, детей, родителей) – 4 дня.

3.34.6. Общее количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков в течение календарного года не может превышать 10 календарных дней.

3.34.7. По письменному заявлению работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской федерации:

- в День знаний (1 сентября) родителю, воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1-4 класс) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае регистрации брака детей работника – 3 дня;
- в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

3.34.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.34.9. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ранее установленную нагрузку. Нагрузка может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.35. Профком обязуется:

3.35.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права и регионального, территориального Соглашений и настоящего коллективного договора.

3.35.2. Своевременно информировать работодателя о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Договора с целью разрешения конфликтов вовне судебном порядке.

3.35.3. Проводить бесплатные консультации для членов профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

3.35.4. Обеспечивать представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников учреждения.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников учреждения дополнительного образования устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными

правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

4.2. Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения.

4.2.1. В положении об оплате труда работников учреждения предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 36 часов в неделю, а трудовые отношения регулируются квалификационными характеристиками;
- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной её части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, без включения в неё (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;
- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Периоды отмены

(приостановки) занятий в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

4.2.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2.3. Положение об оплате труда работников учреждения дополнительного образования включает в себя:

-минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждения.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы.

Изменение оплаты труда осуществляется в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

4.4. 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.

4.5. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.5.1. Для педагогических работников наполняемость групп, установленная локальным актом учреждения с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

4.5.2. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.5.3. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками, может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.5.4.В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам учреждения, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

4.5.5. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке, из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре.

4.5.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.5.7. Технический персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах их рабочего времени с сохранением зарплаты.

4.5.8. Работникам образовательного учреждения, имеющим детей - инвалидов, устанавливается, по их заявлениям, гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы или обеденного перерыва) без ущерба для производственного (учебного) процесса. Предоставляются с сохранением заработной платы дополнительные дни (4 рабочих дня) на обследование и лечение ребенка в медицинских учреждениях.
4.5.9. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия Профкома по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, т.е. не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).
4.5.10. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, проводится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.
4.6. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:
4.6.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия. Надбавка к должностному окладу устанавливается со дня присвоения награды. Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

4.6.2. В целях закрепления молодых педагогов в учреждении устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере не менее 1500 руб. - специалистам со средним специальным образованием, не менее 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

4.6.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), их использовании не реже одного раза в год.

4.7.2. Разработать совместно с Профкомом и утвердить на общем собрании работников трудового коллектива Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО Шиловский ДДТ.

4.8. Стороны исходят из того, что:

4.8.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.8.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Рязанской области, Положением об оплате труда работников МБУ ДО Шиловский ДДТ.

4.8.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения дополнительного образования, утвержденного приказом руководителя и согласованного с Профкомом.

4.8.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.8.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

4.8.6. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в установленные сроки: 07 и 22 числа каждого месяца.

4.8.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.8. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение устанавливает надбавку к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.8.9. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и Работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.
- участвующим в забастовке, в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, а также в случае не выполнения настоящего Договора, территориального и областного Соглашений.

4.10. Стороны договорились, что в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный»;
- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- применять типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления.

4.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), 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.

4.12. Работодатель по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.13. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы.

4.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае задержки выплаты отпускных работник учреждения дополнительного образования оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

4.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.17. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

4.18. Пункты, реализация которых обеспечивается за счёт средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюзной организации.

4.19. Профком:

4.19.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам, правильностью её исчисления.
4.20.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Работодателем.
4.20.3. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждения.

Вносит в районный Совет председателей первичных профсоюзных организаций Шиловской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Обком, ЦС Профсоюза, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и иных работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, участия в работе стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.
5.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:
5.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждения предпринимают следующие меры:

- предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца (в соответствии со статьей 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- по договоренности сторон работнику предоставляет в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

5.2.2. Проводит совместно с Профкомом анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальности, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.
5.2.3. Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности учреждения. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий и

специальностей определяет с учётом мнения профсоюзного органа (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации) на каждый календарный год, учитывая перспективы развития образовательного учреждения.

5.2.4. Обеспечивает аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием профкома и не реже чем установлено действующим законодательством. Создаёт условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводит в образовательном учреждении согласно Положения.

5.2.5. В случае направления работника для повышения квалификации, переквалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник при этом направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.2.6. При проведении аттестации действуют все нормы, закрепленные в региональном и территориальном отраслевых Соглашениях.

По заявлению работника, оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до 1 года в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- службы в рядах Вооружённых Сил России;
- за год до наступления пенсионного возраста;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.6. Территориального соглашения не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

5.2.7. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в случаях, предусмотренных территориальным отраслевым соглашением (п.п.6.2.7 Территориального отраслевого соглашения на 2020-2022 годы).

5.2.8. Во время проведения повторной аттестации на квалификационные категории, освобождаются от демонстрации открытых занятий:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от открытого занятия ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8 Территориального отраслевого соглашения на 2020-2022 годы.

5.2.9. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.6 данного Соглашения. Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

5.2.10. В целях защиты интересов педагогических работников Работодатель обязуется:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составлять с учётом срока ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продлить период его аттестации, но не более чем на 2 месяца;

- подготавливает с учетом мотивированного мнения Профкома представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определять с учетом мотивированного мнения Профкома;

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводит до сведения Профкома, не позднее, чем за месяц до ее начала.

- участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.3. Стороны признают необходимым:

5.3.1. Разрабатывать и предусматривать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

5.3.2. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении

образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления гарантий и компенсаций фиксировать в трудовом договоре работника.
5.4. Стороны согласились:
5.4.1. Совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Сердце отдаю детям».
5.4.2. Совместно готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.
5.5. Профком обязуется:
5.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в вопросах приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.
5.5.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации.
5.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и Работодателя с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждения.
5.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.
5.5.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
6.1.1. Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
6.1.2. Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
6.2. Стороны договорились совместно:
6.2.1. Проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.
6.2.2. Разработать (обновить) и утвердить инструкцию по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.
6.2.3. Осуществлять учёт и своевременное расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их соответствующим актом.
6.3. Работодатель обязуется:
6.3.1. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
6.3.2. На каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.3. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
6.3.4. За счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
6.3.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
6.3.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
6.3.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
6.3.8. При численности работников учреждения более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда.
6.3.9. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.
6.3.10. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
6.3.11. При выполнении работниками работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить им соответствующие доплаты.
6.3.12. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.
6.4. Профком обязуется:
6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
6.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
6.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
6.4.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
6.4.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до

устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со статьей 382 Трудового кодекса Российской Федерации (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в управлении образования новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Профкомом регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым Соглашением, Региональным отраслевым Соглашением между министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы, Дополнительным Соглашением к Региональному отраслевому Соглашению между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021годы, Территориальным отраслевым Соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников

образовательных учреждений муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, содействует его деятельности;

- предоставляет Профкому бесплатно необходимое помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet).

- предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам и жилищно-бытового обслуживания,

- не препятствует представителям Профкома в посещении учебных и иных помещений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов в размере 1% заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействует Профкому в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- создаёт условия для работы представителей Профкома в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

8.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

8.4. Увольнение по инициативе администрации председателя Профкома не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.5. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом:

- режим работы всех категорий работников;

- сроки выплаты заработной платы работникам;

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

- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

- должностные обязанности работников;

- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 82, 99, 105, 123,135 и др.).

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Содействовать деятельности Профкома, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

8.6.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профкома в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.7. Стороны признают гарантии для избранных в Профком работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.7.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома профорганизации, членами которой они являются, председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав Профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения члена профсоюза, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.3. Члены Профкома, в том числе председатель Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в созданных в учреждении совместных с работодателем, 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 действующим законодательством, коллективным договором.

8.7.4. Члены Профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.7.5. Председателю и члену Профкома в критериях для оценивания качества труда работника и установления надбавки стимулирующего характера вводится индикатор «общественная работа» и определяется его цена в размере 3 балла и 2 балла соответственно.

8.8.Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление Профкомом своих уставных задач.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профком обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации законодательства Российской Федерации, Регионального отраслевого соглашения между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы, Дополнительного Соглашения к Региональному отраслевому Соглашению между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, Территориального отраслевого соглашения между администрацией муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образовательных учреждений муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы, настоящего коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами.

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 настоящим Договором.

9.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.4. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

9.5. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации членов профсоюза, профсоюзного актива учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.9. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с районным Советом депутатов, администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район и др. органами власти в разработке предложений, направленных на совершенствование материальной базы учреждения, усиление социальной защищенности работников.

9.10. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, организации льготного санаторно-курортного лечения и др.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

9.12. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации после подписания настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области.

10.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (Работодатель и Профком).

10.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

10.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном статьями 54 и 55 Трудового кодекса Российской Федерации.