

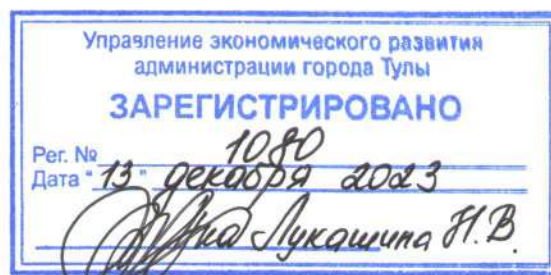
От работодателя:  
И.о. директора  
МКУ «ЦНППМ г. Тулы»  
Е.В. Белевцева  
«30» ноября 2023



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МКУ  
«ЦНППМ г. Тулы»  
Л.А. Исаева  
«30» ноября 2023

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого учреждения  
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников города Тулы»  
на период  
с «30» ноября 2023 года по «30» ноября 2026 года



г. Тула

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального казённого учреждения «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Тулы» (далее-МКУ «ЦНППМ г. Тулы»), заключённым между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

Сторонами Коллективного договора являются: МКУ «ЦНППМ г. Тулы» (далее по тексту – учреждение) в лице и.о. директора **Белевцевой Елены Владимировны**, именуемого далее - «Работодатель», и Работники учреждения, именуемые далее - «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МКУ «ЦНППМ г. Тулы», именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя **Исаевой Людмилы Акимовны**.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами. А также дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. «Работники», не являющиеся членами «Профсоюза», имеют право уполномочить «Профсоюз» представлять их интересы во взаимоотношениях с руководителем (ст.ст.30.31.ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы и членства в «Профсоюзе».

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с «Работодателем» и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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 прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности 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 коллективного договора решаются сторонами.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые «Работодатель» принимает по согласованию с «Профсоюзом»:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МКУ «ЦНППМ г. Тулы»;
- положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МКУ «ЦНППМ г. Тулы»;
- положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МКУ «ЦНППМ г. Тулы»;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- список должностей работников МКУ «ЦНППМ г. Тулы» с

ненормированным рабочим днём.

1.17. Стороны определяют следующие формы сотрудничества:

- с учетом мотивированного мнения «Профсоюза» при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами «Профсоюза»;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от руководителя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, 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.

1.18. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.19. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение 3 лет.

## **2. Цели договора**

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению условий труда работников, направленных на создание творческой обстановки в коллективе, улучшению микроклимата, повышению материального благополучия каждого работающего.

## **3. Обязательства «Работодателя» в области обеспечения трудовых прав «Работников»**

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производятся на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников, согласуются с «Профсоюзом».

3.3. При заключении трудового договора «Работодатель» обязуется ознакомить «Работника» с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными актами.

3.4. В случае предстоящего сокращения штатов «Работники» должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

## **4. Гарантии улучшения условий труда**

Для достижения целей настоящего коллективного договора «Работодатель»

обязуется:

4.1. Обеспечить эффективную деятельность учреждения.

4.2. Обеспечить «Работников» оборудованием, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Создать необходимые условия для профессионального развития и повышения квалификации работников.

4.5. Решать с участием «Профсоюза» следующие вопросы:

- формирование и расходование фондов в части, направляемой на материальное стимулирование и социальное развитие коллектива;
- реорганизация учреждения, сокращение численности или штата;
- определение основных направлений деятельности Центра;
- утверждение положений об оплате труда, о выплатах стимулирующего характера и других локальных актов, касающихся интересов работников;
- увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

## **5. Гарантии занятости работников**

5.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом учреждения.

5.2. При приеме на работу «Работника» «Работодатель» заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним «Работника» под роспись.

5.3. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются с вновь принимаемыми «Работниками» на неопределенный срок в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим Коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности «Работника» указываются в точном соответствии со штатным расписанием.

5.4. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия «Работников» и в письменной форме.

Перевод на другую работу без согласия «Работника» допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

В условия трудового договора может быть включено по соглашению сторон испытание с целью проверки соответствия «Работника» поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что «Работник» принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для «Работодателя» и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – до шести месяцев.

В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

5.5. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. ст. 58, 59 Трудового Кодекса РФ в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

5.6. При заключении трудового договора «Работодатель» требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса РФ.

5.7. При приеме на работу работодатель обязан:

5.7.1. Ознакомить работника со следующими документами:

- уставом учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- иными локальными нормативными актами, связанными с их производственной деятельностью;

5.7.2. Организовать проведение инструктажа по охране труда.

5.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения «Работника» по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе «Работника»;
- расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя»;
- перевод «Работника» по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- отказ «Работника» от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ «Работника» от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ «Работника» от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- «Работники» имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом непосредственного руководителя и отдел специалиста по кадрам письменно за две недели;
- срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем

за три дня до увольнения.

Во всех случаях днем увольнения «Работника» является последний день его работы.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. В учреждении приняты правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня для сотрудников учреждения определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

Для отдельных категорий «Работников» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

методист – 36 часов в неделю, с режимом рабочего времени: с понедельника по четверг: время начала рабочего дня - 09.00 часов, время окончания рабочего дня – 17.00 часов, пятница: время начала рабочего дня - 9.00 часов, время окончания рабочего дня – 17.00 часов.

6.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Сотрудники учреждения имеют право на обеденный перерыв в случае, если их рабочий день составляет более 4 часов.

6.6. Работникам, занимающим должности: директор, заместитель директора, начальник отдела, главный специалист, ведущий специалист, специалист по кадрам устанавливается ненормированный рабочий день.

6.7. По желанию работника на основании его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

6.8. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению «Работодателя».

6.9. «Работникам» учреждения запрещается изменять по своему усмотрению график работы. В виде исключения «Работодатель» по заявлению «Работника» может утвердить индивидуальный график работы.

6.10. «Работодатель» организует учет рабочего времени в соответствии с

требованиями действующего законодательства. В случае неявки на работу по болезни работник обязан своевременно известить администрацию и предоставить листок временной нетрудоспособности.

6.11. Всем работникам учреждения предоставляется 28 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Отдельным категориям работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, предоставляются удлиненные отпуска (инвалиды – 30 календарных дней, несовершеннолетние – 31 календарный день).

Согласно ст. 125 ТК РФ, по соглашению между «Работником» и «Работодателем» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По соглашению между «Работником» и «Работодателем» дополнительный оплачиваемый отпуск может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 3) (ст. 119 ТК РФ):

- директор – 14 календарных дней;
- заместитель директора - 14 календарных дней;
- начальник отдела - 14 календарных дней;
- главный специалист - 14 календарных дней;
- ведущий специалист - 14 календарных дней;
- специалист по кадрам – 10 календарных дней.

6.13. В соответствии с абзацем 2 ст. 101 ТК РФ работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, если сторонами трудового договора предусмотрена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем.

6.14. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым «Работодателем» по согласованию с «Профсоюзом», до 15 декабря текущего года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

6.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия «Работника» в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (дополнительный отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.16. «Работник» вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме,



так и по частям, согласовав это с «Работодателем».

6.17. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи «Работником» письменного заявления, либо предупреждение «Работника» администрацией о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.18. «Работникам» учреждения без сохранения заработной платы предоставляются дополнительные дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- регистрация брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 3 календарных дня;
- в связи с болезнью сотрудника - 3 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 - 5 календарных дней;
- при отсутствии листа нетрудоспособности - 3 дня в течение календарного года;
- в других случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, - 3 календарных дня.

6.19. Предоставлять очередной отпуск при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

6.20. «Работодатель» обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - 14 календарных дней.

6.21. Работникам учреждения, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающим второе высшее профессиональное образование, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

## 7. Охрана труда

«Работодатель» обязуется:

7.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, а также режим труда и отдыха «Работников» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда и оценки и управления профессиональными рисками.

7.4. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу «Работниками» учреждения, обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов.

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

7.9. В случае отказа «Работника» от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения руководителем нормативных требований по охране труда предоставлять «Работнику» другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Осуществлять совместно с «Профсоюзом» контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Обеспечивать соответствие рабочих помещений, оснащенных компьютерной оргтехникой, СанПиН в части ежедневной влажной уборки, проветривания.

7.13. Предоставлять работникам Центра возможность прохождения диспансеризации.

## 8. Организация оплаты труда

8.1. Система оплаты труда «Работников» учреждения устанавливается положениями об условиях оплаты труда, разработанными «Работодателем» на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Устава учреждения, постановления администрации города Тулы от 21.05.2020 № 1684 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников МКУ «ЦНППМ г. Тулы» с последующими изменениями и дополнениями.

За выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается заработная плата и состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Условия осуществления выплаты	Наименование выплаты	Размер выплаты
Достижение показателей эффективности,	- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);	Устанавливается приказом директора

<p>предусмотренных Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МКУ «ЦНППМ г. Тулы»</p>	<p>- премия за качество выполняемых работ; - премия за интенсивность и высокие результаты работы</p>	
--	--	--

8.2. Минимальный размер оплаты труда работников в учреждениях не может быть ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

8.3. «Работникам» устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

8.4. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц путем перечисления на его лицевой счет в банке (банковскую карту) в сроки; 21 числа каждого месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца и 6 числа следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы. Факт выдачи расчетного листа закрепляется подписью сотрудника в специальной ведомости.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

8.5. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

8.6. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 дней до выплаты заработной платы.

8.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.8. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

случае работы в выходной и нерабочий праздничный день - оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.9. Размер надбавок стимулирующего характера к заработной плате и порядок их выплаты определяются действующим законодательством и Положением об условиях оплаты труда.

8.10. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работника, в том числе заместителя директора, оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

8.11. Работникам МКУ «ЦНППМ г. Тулы», в том числе заместителям руководителя, может быть оказана материальная помощь за счет средств экономии по фонду оплаты труда в размере одного должностного оклада в случаях:

- заболевания самого работника, его супруга (супруги), родителей, детей, усыновителей, усыновленных;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей, усыновителей, усыновленных;
- рождения у работника ребенка.

8.12. Расчет и перечисление пособий и иных страховых и социальных выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **9. Социальные гарантии работников**

Стороны договорились, что «Работодатель»:

9.1. Несет ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам.

9.2. Производит оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку.

9.3. Обеспечивает ознакомление работника с приказами по личному составу, касающимися непосредственно работника, что закрепляется подписью работника.

**Руководитель обязуется:**

9.6. Уведомить «Профсоюз» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

9.7. Увольнение работников учреждения по инициативе руководителя в связи с ликвидацией учреждения (ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2.ст.81 ТК РФ) проводить с учетом мнения профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что:

9.9. 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 пять лет и менее до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые работники со стажем работы менее 5 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

9.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу сотрудников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9.12. В соответствии со ст.191 ТК РФ, с учетом мнения «Профсоюза» в учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- представление к награждению за добросовестный труд и заслуги в сфере образования (награды федерального, регионального, муниципального уровней).

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

«Работодатель» вправе применить одновременно несколько видов поощрений, в том числе материального поощрения, при наличии источников финансирования, которые осуществляются на основании приказа учреждения.

9.13. В соответствии со ст.8 ТК РФ «Работодатель» обязуется принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения «Профсоюза».

9.14. В соответствии со ст. 53 ТК РФ «Работодатель» предоставляет на Общем собрании коллектива необходимую информацию по вопросам:

- расходование денежных средств;
- выполнение условий настоящего Коллективного договора;
- другие социально-трудовые вопросы.

## 10. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, предупреждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого «Работника» в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. «Профсоюз» осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. «Работодатель» принимает решения по согласованию с «Профсоюзом» в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным

договором.

10.4. «Работодатель» обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка средств не допускается.

10.5. «Работодатель» освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов «Профсоюза», проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятий.

10.6. «Работодатель» обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством (ст.374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены «Профсоюза» могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 или пунктом 5 ст.81, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного (ст. 374) выборного органа.

10.7. «Работодатель» предоставляет профсоюзной организации право проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время за 1 час до окончания работы, выделяет для этих целей помещение.

10.8. «Работодатель» предоставляет «Профсоюзу» необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.9. «Работодатель» один раз в год информирует общее собрание работников о выполнении коллективного договора.

10.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения для специальной оценки условий труда, осуществления оценки профессиональных рисков сотрудников и других мероприятий по охране труда.

10.11. «Работодатель» с учетом мнения «Профсоюза» рассматривает следующие вопросы:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни в определенных условиях (ст. 143 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, доплат и надбавок (ст. 130 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 194, 195, ТК РФ).

Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **11. Контроль выполнения коллективного договора**

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 5 человек, в состав которой входят: 2 представителя от администрации учреждения, 3 представителя от «Профсоюза».

11.2. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей сторон, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

11.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. «Работодатель» направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

11.5. «Работодатель» совместно с «Профсоюзом» разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.6. «Работодатель» совместно с «Профсоюзом» рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин.

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 трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания данного договора.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания. Приложения к Коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.





