

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников
МУДО «Сланцевский ДТ»
Ю.М. Голубев
«23» марта 2023 г.

Директор
МУДО «Сланцевский ДТ»

И.В. Варламова
«23» марта 2023 г.



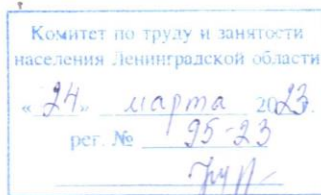
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

муниципальным учреждением дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района
и работниками

муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района
на 2023-2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете
по труду и занятости населения Ленинградской области
2023 год



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального учреждения дополнительного образования «Дом творчества Сланцевского муниципального района» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом творчества» Сланцевского муниципального района» (далее – Учреждение). учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Ленинградской области, а также на основании документов социального партнерства Ленинградской области:

- Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;

- Соглашения между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Межрегиональной организацией Ленинградской области и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- Работники Учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Профком) - председателя Профкома Голубева Юрия Михайловича.

- Учреждение (далее – Работодатель), в лице его представителя – директора Учреждения Варламовой Ирины Васильевны, действующего на основании Устава.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в т.ч. на Работников осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий Работников, не являющихся членами Профкома, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке.

2. Предмет Коллективного договора

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Работников, Работодателя и Профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов Работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

3. Социальное партнерство. Гарантии прав Профкома

3.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения Работников.

3.2. В соответствии с действующим законодательством Стороны определили следующие формы участия Работников в деятельности Работодателя:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение консультации.

3.3. С учетом мнения Профкома, Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения с Работниками.

3.4. При решении конфликтных ситуаций Стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности.

Обязанности Работодателя:

3.5. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации, и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профкоме или профсоюзной деятельностью.

3.6. Профкому независимо от численности Работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно предоставляется помещение для проведения профсоюзной работы.

3.7. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты Работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

3.8. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома, в том числе о награждении Работников профсоюзными наградами на интернет-сайте и информационных стендах.

3.9. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

3.10. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе Работников выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Общероссийского Проф-

союза образования для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

3.11. Председателю Профкома за счет средств Работодателя может устанавливаться выплата в размере 10% от оклада (или персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.12. Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профком обязуется:

3.13. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

3.14. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Профсоюза.

3.15. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов Работников, являющихся членами Профсоюза.

3.16. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы Работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы Работников.

3.17. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

3.18. Разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.

3.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизации.

4. Трудовые правоотношения.

Прием на работу.

4.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми Работниками (за исключением руководителя Работодателя), в том числе совместителями.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

4.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Обязанности Работодателя:

4.4. При заключении трудового договора в том числе в части оформления прие-

ма на работу руководствоваться общими положениями ТК РФ.

4.5. До подписания трудового договора ознакомить Работника под подпись с Уставом Учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Неисполнение обязанности по ознакомлению Работников с локальными нормативными актами означает то, что Работники не могут быть привлечены к любым видам юридической ответственности за неисполнение обязанностей предусмотренной указанными актами.

4.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения.

4.7. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам;
- педагогическим Работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

4.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических Работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ТК РФ, являются:

- указанный в академических часах объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в соответствии с тарификацией;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

4.9. Условия трудовых договоров, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что объем учебной нагрузки педагогического Работника указанный в трудовом договоре может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим Работникам устанавливается

Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

Разрабатываемые Учреждением Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических Работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профкома.

4.11. Стороны отмечают необходимость оформления всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) в дополнительных соглашениях, их обязательное подписание Работником и Работодателем.

4.12. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить Работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

4.13. Выполняя требования Законодательства Работодатель вправе требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

Трудовые правоотношения после приема на работу.

4.14. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями Работника по занимаемой должности, может выполняться только с его письменного согласия и за дополнительную оплату.

4.15. Руководящие и иные Работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.16. Предоставление повышенной педагогической нагрузки осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, занятые на аналогичных должностях, для которых Работодатель является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами Работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства.

4.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.19. Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные Работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

4.20. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических Работников. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

4.21. В целях недопущения избыточной отчетности Работодатель:

1) при определении в трудовых договорах и должностных инструкциях конкретных должностных обязанностей педагогических Работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствуется квалификационными характеристиками;

2) возлагает на педагогических Работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия Работника и за дополнительную оплату;

3) включает в должностные обязанности педагогических Работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

а) составление программы учебных занятий;

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала;

г) оценка эффективности обучения с использованием компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц;

д) анализ достижений обучающихся,

е) участие в разработке и реализации образовательных программ;

4) локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими Работниками документации, принимать с учетом мнения Профкома.

4.22. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

4.23. Работодатель по ходатайству Профкома имеет право снять с Работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4.24. Работодатель способствует реализации прав педагогических Работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических Работников, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.25. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению Работников необходимыми средствами связи и оргтехникой. Регулирование труда Работников, работающих в дистанционном формате осуществляется в

локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения Профкома. Работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам с Работниками, работающими дистанционно.

4.26. **Работодатель обязуется**, совместно с Профкомом внедрять систему наставничества педагогических Работников, в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников, разработанным Учреждением.

4.27. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с Работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным ТК РФ и Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

Прекращение трудового договора.

4.28. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником только по основаниям предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4.29. По согласованию с Профкомом Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении Работника по собственному желанию, в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения Работника;
- при переводе Работника, в другую образовательную организацию, подтвержденном гарантийным письмом Работодателя, к которому осуществляется перевод.

4.30. Изменение требований к квалификации 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 несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена квалификационная категория.

4.31. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры Учреждения, штатного расписания рассматривает указанные вопросы с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.32. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работодателя, также предоставляется:

- Работникам, награжденным ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня;
- Работникам-предпенсионерам;
- молодым специалистам, проработавшим в сфере образования не более 2 лет.

5. Оплата труда

5.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

5.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

5.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда Работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановления Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262.

5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

5.6. За первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

5.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством РФ.

5.8. Работник вправе поменять кредитную организацию (банк) в которую переводится заработная плата. В этом случае Работнику нужно не позднее чем за 15 календарных дней до даты перечисления зарплаты сообщить Работодателю в письменной форме об изменении реквизитов счета для ее перевода.

- 5.9. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.
- 5.10. Работодатель извещает каждого Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.11. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профсоюзной организации.
- 5.12. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.
- 5.13. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 5.14. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.15. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.
- 5.16. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.
- 5.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.
- 5.18. В заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, Работников, замещающих отсутствующих педагогических Работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, Работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные выплаты. Стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- 5.19. Оплата труда Работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы,

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.20. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы.

5.21. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

5.22. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических Работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического Работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа) педагог-организатор старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

5.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических Работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре Работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.24. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим Работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества учебных групп, когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть со-

хранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

5.25. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6. Рабочее время, время отдыха.

6.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ содержащими нормы трудового права. Конкретная продолжительность рабочего времени регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ, с учетом особенностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором;
- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором).

6.2. При составлении расписаний учебных занятий педагогам может предусматриваться один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к значимым мероприятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие у Работодателя не требуется.

6.3. Работодатель обязан доводить до сведения Работников под роспись информацию об учебной нагрузке на следующий учебный год не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

6.4. При составлении расписания занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени Работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

6.5. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе Работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.6. Работникам, после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются один оплачиваемый день отдыха.

6.7. Педагогические и иные Работники в соответствии п. 6.1 Приказа Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут привлекаться с их письменного согласия к работе в той же местности в организациях, осуществляющих оздоровление и (или) отдых в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

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

6.9. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, при наличии средств:

- торжественное бракосочетание Работников - 3 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 1 календарный день.

6.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

6.11. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска Стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании заявления Работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических Работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

7. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

7.3. В случае направления Работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. В случае несоответствия квалификации Работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов.

7.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехниккой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педа-

гогических Работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления стимулирующей надбавки в соответствии с Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов.

7.6. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

7.7. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности.

7.8. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда стимулирующую выплату молодым педагогам, не имеющим опыта педагогической работы в соответствии с Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.9. Председатель Совета молодых педагогов, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

7.10. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

7.11. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Ленинградской области Территориальной организации Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

7.12. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

8. Охрана труда

8.1. Для реализации прав Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

8.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей Сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

8.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с Работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.2.3. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

8.2.4. Для реализации прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний **Работодатель обязуется:**

8.2.5. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

8.3. Выделять средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений Учреждения, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров Работников, обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

8.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

8.5. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.7. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальные оценки условий труда.

8.8. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам.

8.9. В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для Работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.11. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно Работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными правилами и нормами.

8.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда Работников Учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение соответствующих Работников пожарной безопасности;
- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования и специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках с привлечением сторонних организаций, имеющих право на данный вид деятельности в соответствии с действующим законодательством.
- обучение и проверку знаний административных работников, членов комиссии по охране труда Учреждения в обучающих организациях, имеющих лицензию на право оказания данного вида услуг.

8.13. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

8.14. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.15. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах в учебных кабинетах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

8.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого Работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

8.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования Работников.

- 8.19. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за Работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.
- 8.20. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
- 8.21. Работодатель не допускает Работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
- 8.22. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении Работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.
- 8.23. Организует проведение диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии с ТК РФ.
- 8.24. Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет Работникам 1 оплачиваемый рабочий день 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с Работодателем.
- 8.25. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
- 8.26. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим (микроклимат), освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
- 8.27. При изменении температурного режима на основании рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека Работодатель по представлению Профкома вводит для Работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
- 8.28. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.
- 8.29. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 8.30. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профкома и вести их учет в соответствии с законодательством РФ.
- 8.31. При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы, относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай, расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
- 8.32. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.33. Обеспечивать работу в Учреждении комиссии по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома.

8.34. Осуществлять совместно с Профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

8.35. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.36. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.37. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медицинских изделий для оказания первой помощи Работникам в местах повышенной опасности.

8.38. Работодатель принимает решение о создании комиссии по охране труда и назначении ответственного за охрану труда в Учреждении.

8.39. Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с Работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

гибели Работника;

получения работником инвалидности.

Денежное пособие устанавливается в размере, предусмотренном Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Профком обязуется:

8.40. Организовать избрание представителей в комиссию по охране труда.

8.40.1. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в Учреждении силами членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

8.40.2. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

8.41. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зданий, сооружений;

- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

8.42. Контролировать соблюдение требований по наполняемости учебных групп при их комплектовании.

8.43. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

9. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

9.1. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку Работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения Работников.

9.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки Работников, а также недопущения их ухудшения Работодатель предоставляет Работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки Работников в пределах его компетенции.

9.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных, организационных и иных общественно значимых мероприятий с Работниками и членами их семей.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

9.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для Работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для Работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях членам Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

9.4. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов профсоюзной организации МУДО «Сланцевский ДТ».

9.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.5.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании Работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды Работников.

9.5.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды Работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление Работников, санаторно-курортное лечение и др.

9.5.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности Работников, формирования механизма осуществления их социальной поддержки совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников Учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, поддержки молодых специалистов и т.д.

9.6. Работодатель обязуется:

9.6.1. При рассмотрении вопроса о представлении Работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение Профкома.

9.7.2. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для Работников образовательной организации и членов их семей.

9.7.3. Сохранять педагогическим Работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.7.4. Оказывать Работникам материальную помощь при рождении ребенка, в размере, предусмотренном Положением о системе оплаты труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

9.7. Профком обязуется:

9.7.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

9.8. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических Работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

10. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора

10.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

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

10.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжении трудового договора с руководителем.

10.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.8. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Изменения могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

10.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

10.10. Уведомительная регистрация коллективного договора, дополнительного соглашения осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.