



## **СОДЕРЖАНИЕ**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Раздел 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Раздел 8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дворец детского творчества» города Невинномысска (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Невинномысска на 2017 – 2020 годы и Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями города Невинномысска.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя: председателя ПК МБУ ДО «Дворец детского творчества» города Невинномысска Путиловой Елены Семеновны (далее – профсоюз);
- работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» города Невинномысска Нода Ольги Ивановны (далее работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

работодатель:

- признавать председателя ПК МБУ ДО «Дворца детского творчества» города Невинномысска, представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений; вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Профсоюз:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (Приложение 1) и органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива, являющихся членами профсоюза;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ. Сторона, инициатор дополнений и изменений в коллективный договор, направляет письменные предложения другой стороне. Полученные письменные предложения рассматриваются в 7-дневный срок. Если стороны не достигли согласия, то в течение 3-х дней проводятся переговоры.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, действующей на основании положения (Приложение 2). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается между работником и работодателем в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.4. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником на срок до 5 лет и в случаях, предусмотренных(ст.59 ТК РФ)

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные

условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда, порядке, размерах и условиях установления доплат, премирования и материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» города Невинномысска» (далее – Положение об оплате труда) (Приложение 3) и зависит от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения (материальная помощь, за звание, медаль и др.).

3.1.2. Размеры окладов работников общеотраслевых должностей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3.1.3. Оплата труда производится на основе штатного расписания Учреждения, разработанного в соответствии с нормативно - правовыми актами, регламентирующими новые системы оплаты труда и Положением об оплате труда.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.

3.1.5. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствие со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Оплата труда производится как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ч.7 ТК РФ). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

3.5. Профсоюз имеет право:

3.5.1. Принимать участие в работе по разработке всех локальных нормативных правовых актов Учреждения.

3.5.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

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

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 4), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Выработка часов педагогами дополнительного образования в выходные и праздничные дни допускается, так как занятия в учреждениях дополнительного образования являются дополнительной нагрузкой к обязательной учебной работе детей и подростков и проводятся, как правило вне учебного времени и в выходные дни. В этих условиях функционирования Учреждения в течение всей недели работнику предоставляется 2 выходных дня в течение недели (ст.113ТК РФ).

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала на основании заявления работника с учетом мнения выборного органа.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. предоставлять ежегодно всем работникам оплачиваемые отпуска продолжительностью

42 календарных дня:

- директору;
- заместителю директора по УВР;
- методистам;
- педагогам дополнительного образования.
- педагог – психолог.

- педагог-организатор

28 календарных дней:

- заместителю директора по АХЧ;
- рабочему по комплексному обслуживанию;
- рабочему по текущему ремонту;
- секретарю;
- инспектор по кадрам;
- сторожу
- вахтер
- дворник
- техник электрик

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.2.2. Предоставлять всем педагогам совместителям, ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе либо выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении (постановление Минтруда РФ №41 от 30.06.2003г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры »).

4.2.3. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профкомом до 1 сентября ежегодно с учетом сохранения объема учебной нагрузки и обеспечения его стабильности на протяжении учебного года.

4.2.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни следующим сотрудникам:

- председателю профсоюзной организации и уполномоченному представителю – 3 календарных дня;

- лицам, не имеющим в течение года больничных листов - 3 календарных дня;

- сотрудникам, за участие в городских, краевых профессиональных конкурсах (например, «Сердце отдаю детям») – 1 календарный день за каждый конкурс;

- за участие в многодневных походах, соревнованиях, краевых слетах и выездных мероприятиях – 1 календарный день за каждые 3 календарных дня пребывания.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни берутся работником в течение года с учетом производственной необходимости.

4.2.5. Предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска по заявлению работника в случаях:

- бракосочетания, рождения ребенка - 3 календарных дня;

- смерти близкого родственника (супруга, ребенка, родителей) - 3 календарных дня;

- бракосочетание детей - 3 календарных дня

- на 1-е сентября, имеющим детей, обучающихся в 1 классах – 1 календарный день;

- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

- проводы сына на службу в армию - 1 календарный день.

4.2.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.7. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным законодательством.

4.2.8. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются в течение учебного года или прибавляются к трудовому отпуску.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.1.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 и ст.261 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.2.3. Возможность прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.2.4. Работодатель обеспечивает установление работникам оплаты труда в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в

случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.2.6. Предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.3. Профсоюз и уполномоченный представитель осуществляет:

5.3.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В учреждении создается и действует в соответствии с Положением комиссия по охране труда (Приложение 5).

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства согласно соглашению по охране труда, принимаемого ежегодно (Приложение 6).

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществлять в размере не менее 0,2% суммы бюджетного финансирования на производство работ и услуг.

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценке условий труда в организации.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводные инструктажи по охране труда, в дальнейшем проводить регулярные инструктажи согласно планам работ по охране труда. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать работникам своевременно и бесплатно:

- сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Положением о нормах выдачи специального снаряжения работникам (Приложение 7) ;

- смывающие средства при выполнении работ, связанных с загрязнением, в соответствии с Положением о нормах бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 8).

6.9. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в связи с тяжелым материальным положением, в случаях продолжительной болезни (более 21 дня), а также пострадавшим в результате несчастного случая (либо членам их семей) согласно Положения «Об оплате труда, порядке, размерах и условиях установления доплат, премирования и материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» города Невинномыска

6.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.11. Производить оплату первичных медицинских осмотров за счет работодателя, проводить периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда

6.12. Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Свою работу уполномоченным организовывать в соответствии с положением о комиссии по охране труда.

Не реже одного раза в три года, по представлению Профкома организовывать обучение уполномоченных лиц по охране труда в аккредитованном учебном центре по охране труда, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка.

6.13. Уполномоченный по охране труда не может быть уволен и переведен на другую работу без согласования с профсоюзным комитетом.

За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда, уполномоченный по охране труда по решению и ходатайству профсоюзного комитета может быть поощрен премией.

6.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.15. На время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.16. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

6.17. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.18. Обеспечивать органам, уполномоченным производить проверки в области охраны труда, беспрепятственное посещение Учреждения в течение рабочего дня, для осуществления общественного контроля по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.2.4. Немедленно извещать непосредственного руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.3. Обязанности профкома:

6.3.1. Провести выборы уполномоченных лиц по охране труда. Установить постоянный контроль силами уполномоченных лиц по охране труда за соблюдением требований охраны труда на предприятиях.

6.3.2. Оказывать материальную помощь работникам профсоюзной организации, в том числе получившим травму на производстве, из профсоюзного бюджета.

6.3.3. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в учреждении и своевременным обучением работников по этим вопросам.

6.3.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.5. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда.

6.3.6. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев.

6.3.7. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны гарантируют, что действие льгот, распространяется на работников и работодателя Учреждения в пределах средств выделенных бюджетным финансированием на эти цели:

7.1.1. Предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемых.

7.1.2. Выплату работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

7.1.3. Прохождение за счет работодателя периодических медицинских осмотров работников Учреждения, для определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

7.2. Стороны подтверждают, что профсоюзный комитет:

7.2.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.2.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.2.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов предоставления санаторного лечения.

7.2.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.2.6. Ходатайствует перед комиссией по распределению стимулирующего фонда о поощрении председателя профсоюзной организации за активную и добросовестную работу разовой премией.

## 8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. Обязанности работодателя:

8.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

8.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

8.1.3. Своевременно предоставлять в органы пенсионного фонда России (далее - ПФР) достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

8.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

8.2. Обязанности профсоюзного комитета:

8.2.1. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам пенсионного законодательства.

8.2.2. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

- за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

- за своевременным предоставлением в органы ПФР документов персонифицированного учета;

- за предоставлением индивидуальных сведений работникам по итогам работы за год, при увольнении работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации Учреждения;

- за ежемесячным информированием работников о проценте уплаты страховых взносов

8.2.3. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов в ПФР или не предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом ПФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется возможность пользования помещением, средствами связи, множительной техникой и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа.

9.1.5. В соответствии со ст. 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.1.6. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным

председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- тарификация педагогических и методических работников на учебный год;
- распределение надбавок, доплат, премий и материальной помощи;
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

9.4. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.5. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего КД на срок не более 3 лет.

10.8. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.9. Настоящий КД заключен сроком на 3 года и действует в период с «18» декабря 2018г. по «17»декабря 2021г.