

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТО АЛЕКСАНДРОВСК

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ СЕРГЕЯ АНАТОЛЬЕВИЧА ПРЕМИНИНА»

на 2021 – 2024 годы  
г.Гаджиево  
Мурманская область

Представитель работников:  
Председатель общего собрания  
трудового коллектива  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Дом детского творчества  
имени Героя Российской Федерации  
Сергея Анатольевича Преминина»

Л.В. Комарова  
« 01 » декабря 20 21 г.

Представитель работодателя:  
Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Дом  
детского творчества имени Героя  
Российской Федерации Сергея  
Анатольевича Преминина»

О.А.Блюм  
« 01 » декабря 20 21 г.

Коллективный договор принят общим собранием трудового коллектива  
01 декабря 2021 года, протокол № 1.  
Дата вступления в силу Коллективного договора – 13 декабря 2021 года.  
Срок действия Коллективного договора – 3 года.

Коллективный договор прошел регистрацию в органе по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 190/2021 от « 04 » 12 20 21 г.



Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества имени Героя Российской Федерации Сергея Анатольевича Преминина», именуемого в дальнейшем «Учреждение» в лице директора Блюм Ольги Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя общего собрания трудового коллектива Комаровой Любови Васильевны, именуемого в дальнейшем «Работники», заключили настоящий Коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий договор устанавливает правовые основы регулирования социально – трудовых отношений и согласования социально – экономических интересов между Работодателем и Работниками.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнений условий коллективного договора.

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

1.10. Настоящий договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

1.11. Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

- Соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства РФ.

- Полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора.
- Свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора.
- Добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия.
- Реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств.
- Систематичность контроля над соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

## **2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению Договора**

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2. 1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с Работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять Работников Учреждения за добросовестный и эффективный труд.

2.1.4. Требовать от Работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.1.5. Привлекать Работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2. 2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать законодательства РФ, условия настоящего Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Представлять Работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать Работникам Учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.4. Обеспечивать Работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Обеспечивать Работникам Учреждения равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать Работникам Учреждения в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.10. Рассматривать представления избранных Работниками учреждения представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям трудового коллектива.

2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников Учреждения в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, Договором формах.

2.2.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Учреждения в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.13. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. 3. Работники Учреждения имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.3. Рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, настоящим Договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышением своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8. Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении договора, соглашений.

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением Работниками их трудовых обязанностей, и компенсацию в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2. 4. Работники Учреждения обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

### **3. Порядок приема и увольнения Работников**

3.1. Порядок приема и увольнения Работников должен соответствовать Трудовому кодексу РФ, Правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденных коллективом. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, в котором прописывается место и время работы, срок действия, наименование должности в соответствии со штатным расписанием, права и обязанности работодателя и работника, характеристика условий труда, компенсации и льготы, режим труда и отдыха, условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Каждый экземпляр подписывается работодателем и работником. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. Прием на работу оформляется в трехдневный срок приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под подпись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.4. На всех работников, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки установленного образца (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным законом трудовая книжка на работника не ведется) в соответствии со ст. 66 ТК РФ. Порядок ведения и хранения трудовых книжек обеспечивает представитель Работодателя.

3.5. При приеме на работу может устанавливаться, по соглашению сторон, испытательный срок до 3 месяцев с целью проверки соответствия поручаемой работы, для заместителей руководителя, главного бухгалтера до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю, концертмейстера 24 часа в неделю. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя работников.

3.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только:

3.10.1. по взаимному согласию сторон;

3.10.2. по инициативе Работодателя (для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется) в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) только в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (п. 2. ст. 72.2 ТК РФ);

- возвращения на работу, прервавшего отпуск по уходу за ребенком по достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.

3.12. Изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 72, 73 ТК РФ).

3.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 ТК РФ);
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

3.14. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы (ст. 84.1 ТК РФ).

3.15. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

3.16. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 261 ТК РФ не допускается (за исключением случаев ликвидации предприятия или по статье 81 ТК РФ) в следующих случаях:

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- с одинокими матерями, имеющими детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- с лицами, воспитывающими без матери детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

3.17. Работодатель и Работники обязуются выполнять работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.18. Перевод на другую работу без согласия Работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой, производственная необходимость) (ст. 72, 74 ТК РФ).

3.19. Увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии с п.2, п.3, п.5 статьи 81 ТК РФ осуществляется с обязательным письменным извещением уполномоченного представителя Работников не позднее, чем за



два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 53, 82, 373 ТК РФ).

3.20. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.21. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

3.22. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.23. С письменного согласия работника, ему может быть поручено за дополнительную плату выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 60.2 ТК РФ). Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника регламентируется ст. 151 ТК РФ.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения (ст.196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ст.196 ТК РФ).

- Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если Работник направляется для повышения квалификации 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).

- Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст.173,174,176 ТК РФ.

- Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с документами, регламентирующими данный

порядок, и по ее результатам устанавливать Работникам оплату труда в соответствии полученной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается уполномоченный представитель Работников.

## **5. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять представительный орган трудового коллектива в письменной форме:

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

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. При сокращении численности штата Работников учреждения, преимущественное право на оставлении на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179 ТК РФ):

- Семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянными и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;

- супругам военнослужащих (п.6 ст.10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»).

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством (ст.318 ТК РФ):

- работникам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата Работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и был им трудоустроен;
- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится Работодателем за счет его средств;
- при увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользуемые дни отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, утвержденными на общем собрании трудового коллектива и графиком работы для каждой категории работников, утвержденным Работодателем, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования, не допускающего больших перерывов между занятиями.

6.3. После окончания реализации дополнительных общеобразовательных программ (аудиторные занятия), в летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

6.4. Продолжительность рабочей недели для женщин в Районах Крайнего Севера составляет 36 часов в неделю, для мужчин 40 часов в неделю. Для

педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя, которая составляет 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников определяется их учебной нагрузкой в соответствии с учебным планом в течение нового учебного года.

6.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственного предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха по согласованию между Работником и Работодателем.

6.7. Работа в ночное время определена ст. 96 ТК РФ. Ночное время – с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время.

6.8. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

6.9. Стороны пришли к мнению, что допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях проведения городских творческих праздников, фестивалей, праздничных концертов, конкурсных мероприятий с письменного согласия Работника и при наличии письменного распоряжения Работодателя.

6.10. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается Работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 135, ст. 153 ТК РФ).

6.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (обед);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

6.12. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не выключаются. Продолжительность перерыва для отдыха и питания для каждого Работника определена в графике работы Работников Учреждения, утвержденным Работодателем на 01 сентября текущего учебного года.

6.13. Выходные дни определяются графиком работы Работников Учреждения на учебный год, утвержденным Работодателем на 01 сентября текущего учебного года. При пятидневной рабочей неделе Работникам представляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

С 01 июня по 31 августа текущего года все работники Учреждения переходят на летний режим работы с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.14. Нерабочие праздничные дни определены ст. 112 ТК РФ. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного дня работника, соответствующего утвержденному графику работы и табелю рабочего времени, с праздничным днем, следующий после праздничного рабочего дня считается выходным (ст. 112 ТК РФ).

6.15. Работникам, работающим в выходной или нерабочий праздничный, по их желанию, может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

День отдыха предоставляется в течение текущего календарного года. При проведении культурных, массовых, культурно-массовых мероприятий и подготовке к ним проводится перенос учебных занятий.

6.16. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя первичной профсоюзной организации Учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись, не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

6.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724).

6.20. Кроме установленных законодательством ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

6.21. Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется средний заработок исходя из фактически начисленной работнику заработной платы фактически отработанного времени за двенадцать месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ).

6.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.23. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.25. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст. 126 ТК РФ).

6.26. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ).

6.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней соответствии со статьей 119 ТК РФ. Настоящим Договором определен следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора по АХР,
- главный бухгалтер,
- ведущий экономист,
- бухгалтер 1 категории.

6.28. Во время летних периода, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала летнего периода.

6.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст. 128 ТК РФ).

6.30. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, ст. 263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск, по письменному заявлению, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

6.31. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных учреждениях высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовленных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ).

К дополнительным отпускам, предусмотренные статьями (ст. 173 – 174 ТК РФ), по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6.32. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, п.5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»).

## 7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда Работников Учреждения соответствует системе оплаты труда и производится на основе «Положения по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества имени Героя Российской Федерации Сергей Анатольевича Преминина».

Оно включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения из числа административно-управленческого, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- условия формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

7.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

7.3. Заработная плата работников не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на всей территории Российской Федерации федеральным законом, с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки.



7.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по тарифным системам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (ст. 135, ст. 143 ТК РФ).

7.5. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Дни выплаты заработной платы устанавливаются локальными актами по учреждению. Днями выплаты заработной платы являются 15-е и последнее число текущего месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке по личному заявлению Работника.

7.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

7.7. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

7.8. Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных ст. 316, 317 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.9. Изменение условий оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

7.10. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

7.12. Время простоя не по вине Работника (в т.ч. в связи с отсутствием материалов, помещений для занятий детей, отмены занятий из-за плохой погоды и т.д.) оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы (ст. 157 ТК РФ). Работник в письменной форме предупреждает администрацию, других должностных лиц о начале простоя.

7.13. Введение, замена и пересмотр оплаты труда производится по согласованию с общим собранием трудового коллектива. Внеочередной пересмотр тарификации возможен в случае производственной необходимости. Об изменении условий, размеров оплаты труда, Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (ст. 142, 234 ТК РФ).

7.15.2. Обеспечить Работникам нормальные условия работы для выполнения норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства: нормативный температурный режим, нормальная освещенность рабочих мест (ст. 163 ТК РФ).

## **8. Гарантии и компенсации**

8.1. Под гарантиями, предоставляемыми Работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ. Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам Учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных законодательством РФ, обязанностей.

8.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работника, работающим в районах Крайнего Севера, в порядке, предусмотренном ст. 313-327 ТК РФ и местными органами самоуправления.

8.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами регионального и муниципального уровня:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.4. При направлении Работника в служебную командировку Работодатель гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). По письменному заявлению Работника, Работодатель обязан выдать авансом сумму командировочных расходов и командировочное удостоверение. После завершения командировки бухгалтерия учреждения производит окончательный расчет с Работником, прибывшим из командировки. Работник обязан, по прибытии из командировки, предоставить авансовый отчет Работодателю в трехдневный срок. Размеры возмещения расходов на служебные командировки не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст.168 ТК РФ).

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (при наличии

документов (справки-вызова) подтверждающих, что студент допущен к сдаче экзаменов и защите диплома) (ст.173 ТК РФ).

8.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно в размере 100%(ст.173 ТК РФ); и в размере 50%, если образовательное учреждение высшего профессионального образования не имеет государственную аккредитацию (при наличии финансирования).

8.7. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% стоимости проезда (ст.174 ТК РФ).

8.8. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев. А работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. При этом режим отсутствия на работе устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем. Он может предусматривать либо ежедневное сокращение рабочего времени на 1 или 1,5 часа (учет рабочего времени возложен на Работодателя), либо предоставление студенту – заочнику одного свободного дня в неделю (ст.173,174 ТК РФ).

8.9. Педагогическому работнику - молодому специалисту (молодой специалист-выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации ЗАТО Александровск осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника, к педагогам-молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности (впервые)-

выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов при оформлении трудового договора, ежемесячно в течении первых трех лет работы выплачивается 20% надбавка к должностному окладу.

8.10. Педагогическим работникам и руководителям ежегодно выплачивается разовая материальная помощь в размере:

- должностного оклада по должностям руководителей и по должности педагогических работников, не выполняющих нормируемую педагогическую работу, оплата труда которых не зависит об объема педагогической работы;
- ставки заработной платы по должностям педагогических работников выполняющих нормируемую педагогическую работу с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности (при наличии);

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

8.11. Выплата разовой материальной помощи работникам выполняющим нормируемую педагогическую работу и имеющим объем учебной нагрузки (педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы, производится пропорционально установленному объему педагогической работы.

8.12. Выплата единовременного пособия, разовой материальной помощи работникам выполняющим педагогическую работу и имеющим объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше нормы часов за ставку заработной платы производится исходя из нормы часов за ставку заработной платы.

8.13. Вновь принятым педагогическим работникам выплачивается материальная помощь пропорционально количеству полных месяцев следующих за месяцем приема на работу до конца календарного года.

При прекращении трудового договора педагогическому работнику, получившему материальную помощь за текущий календарный год, производится перерасчет и удержание материальной помощи пропорционально не отработанному времени.

8.14. Педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

8.15. Работникам, работающим по трудовому договору один раз в два года за счет средств Работодателя, компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси).

8.16. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст.325 ТК РФ).

8.17. Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем (ст.325 ТК РФ).

8.18. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его

семьи (мужу, жене, детям до 18 лет) независимо от времени использования отпуска.

8.19. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника и членов его семьи производится перед отъездом Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст.325 ТК РФ).

8.20. Работникам, работающим по трудовому договору, при переезде к новому месту жительства, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируются расходы, связанные с переездом самих работников и членов их семей (ст.326 ТК РФ). К членам семьи работника относятся: муж жена), несовершеннолетние дети (в том числе находящиеся под опекой, попечительством), родители супругов, если они проживают совместно с работником и ведут с ним общее хозяйство. Компенсация расходов производится работнику и членам его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

## **9. Охрана труда и здоровья**

9.1. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника по отношению к результатам производственной деятельности общества (гл.34 ТК РФ).

9.2. Руководитель обязуется:

9.2.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.219 ТК РФ).

9.2.2. Проводить в Учреждении, не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда (ст.212 ТК РФ, ч.1.ст.8 Закона №426 –ФЗ).

9.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда, инструктажа по сохранности жизни и здоровья детей. Организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.2.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

9.2.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

9.2.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

9.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по соглашению) уполномоченного представителя Работников (ст.212 ТК РФ).

9.2.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить уполномоченный представитель Работников.

9.2.13. Осуществлять совместно с уполномоченным представителем Работников контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.2.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.2.15. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2.16. Обеспечить создание нормального температурного режима и нормируемой освещенности рабочих мест.

9.2.17. Обеспечить выполнение к 1 сентября текущего года запланированных мероприятий по подготовке к зиме.

9.3. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда, на ревизию и необходимый ремонт электрооборудования в Учреждении.

9.4. Работодатель осуществляет общее руководство службой и несет ответственность за организацию и проведение работы по охране труда. Порядок организации работы в Учреждении по охране труда осуществляется в соответствии с законодательством (ст.212 ТК РФ).

9.5. Совет трудового коллектива организует общественный контроль над состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельности Работодателя по созданию и обеспечению здоровых условий труда в Учреждении, согласно законодательству РФ.

9.6. Стороны договорились, что:

9.6.1. Работодатель по каждому несчастному случаю в рабочее время на производстве при исполнении должностных обязанностей образуют специальную комиссию по его расследованию с привлечением представителя трудового коллектива Учреждения (ст.229 ТК РФ).

9.6.2. О недопущении Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ).

9.6.3. Работники проходят периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя (ст.213 ТК РФ).

9.6.4. Работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (ст.219 ТК РФ).

9.6.5. Курение в учреждении и на его территории запрещено в соответствии с Федеральным законом от 23 февраля 2013г. №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

9.7. Руководитель в целях соблюдения требований пожарной безопасности обеспечивает:

9.7.1. Разработку и осуществление мер пожарной безопасности в Учреждении.

9.7.2. Проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности.

9.7.3. Содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использованию не по назначению.

9.7.4. Выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны.

9.7.5. Оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.7.6. Предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятий необходимых сил и средств, имеющихся в Учреждении.



9.7.7. Доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружении и иные объекты предприятий.

9.7.8. Предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности в учреждении.

9.7.9. Незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9.7.10. Содействие деятельности добровольных пожарных.

## **10. Гарантии представительному органу трудового коллектива**

10.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, с одной стороны, и Работодателем Учреждения, в лице директора, с другой стороны.

10.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

10.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорах, защищать законные интересы работников Учреждения, осуществлять правовую помощь Работникам.

10.4. Локальные нормативные акты Работодателем принимаются с учетом мнения представительного органа (ст.8 ТК РФ).

10.5. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению Правил внутреннего распорядка, требований по охране труда и техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование образовательного учреждения, осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), содействует решению вопросов санаторного-курортного лечения работников.

10.6. Согласно ТК РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в Учреждении (ст.81 ТК РФ);
- устанавливается перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст.103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);

- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ);
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.193.194 ТК РФ);
- определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- устанавливаются нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

10.7. В соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

10.8. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

10.9. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива оборудованное помещение для организации своих мероприятий (ст.377 ТК РФ).

10.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 статьи 8 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения представительного органа(ст. 82, 373 ТК РФ).

10.11. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

10.12. Работодатель предоставляет представительному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.13. Члены представительного органа включаются в состав аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, комиссии по охране труда, комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

10.14. Представительный орган обязуется представлять и защищать права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суд.

## **11. Порядок рассмотрения споров.**

11.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между Работниками учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления условий труда (включая заработную плату), заключения изменения и выполнения договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Работников учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

12.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.3. Стороны рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

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

12.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.