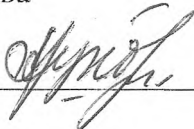



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
« Центр военно-патриотического воспитания « Десантник»  
2020 – 2023 год

Председатель совета трудового коллектива  Л.И.Мухортикова		Директор МБУ ДО «Центра военно-патриотического воспитания «Десантник»  В.А.Сычѳв	
	Место для печати профкома		Место для печати организации
«09» <u>кабрыя</u> 2020 года		«09» <u>кабрыя</u> 2020 года	

Коллективный договор  
 прошел уведомительную регистрацию в  
 Краевом государственном казенном учреждении  
 «Управление социальной защиты населения  
 по городам Славгороду и Яровое, Бурлинскому и  
 Табунскому районам»  
 «11» 11 20 20  
 Регистрационный номер 355-н  
 (должность) дл-мшина  
 (подпись)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования « Центр военно-патриотического воспитания « Десантник»

2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

3. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора Сычева Валерия Алексеевича, действующего на основании Устава и работниками, от имени которых выступает совет трудового коллектива, в лице председателя Мухортиковой Любови Ибрагимовны.

4. Срок действия коллективного договора 3 года с момента подписания сторонами.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, включая совместителей.

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

7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст. 41 ТК).

9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников на работу; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать). Коллективный договор, не позднее одного месяца с момента подписания, издаётся в виде брошюры.

## 1.2. Предмет и сфера действия договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплате, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

## 1.3. Участие работников в управлении организацией

Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение председателем СМК консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение председателем СМК планов социально-экономического развития организации;
- получение от работодателя информации по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Совет трудового коллектива имеет право также вносить по этим вопросам в МБУ ДО «Десантник» соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются специалистом по кадрам и согласовываются с советами трудовых коллективов.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются в Приложении № 1 к коллективному договору.

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приёме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, другими внутренними документами образовательного учреждения, коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть 2 ст. 67), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня:

- лицам, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лицам, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лицам в случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок.

2.5.2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.5.3. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.5.4. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определённых сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ).

2.6. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.7. По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан, не позднее трёх дней со дня подачи заявления работником, которое регистрируется отделом кадров, а при прекращении трудового договора, в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приёме на работу, об увольнении, о награждениях, справку о заработной плате и др.)

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учётом особенностей их

труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учетной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случай установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется уполномоченным правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти. ( ст. 333 ТК РФ, Педагогическим работникам ( п. 2.8.1 приложение № 1 к приказу № 1601 22 декабря 2014г. Министерства образования и науки РФ) устанавливается норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая является:

- нормируемой частью их преподавательской работы ( п. 2.8 приложение 1 к приказу Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г.)

- расчетной величиной для счисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема преподавательской работы в неделю ( п. 3 примечаний к приложению № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г.)

Для других работников продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

3.2. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.3. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества часов в течение соответствующих учётных периодов (ст. 102 ТК РФ).

3.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными в неделю.

3.5. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) и графиками сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с СТК (Приложение № 2 к коллективному договору) (ст.ст. 100,103, 104 ТК РФ)

3.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство) (ст. 282 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 97 ТК РФ)

3.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК. по согласованию с советом трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя (ч.6.ст.113)

3.8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3 к коллективному договору)

3.9. Работодатель обязуется для утверждённого перечня работ (Приложение № 4 к коллективному договору) предоставлять работникам время перерыва для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

3.10. Рабочее время и его использование установлено в Приложении № 1 к коллективному договору.

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу. При сменной работе выходные дни предоставляются согласно графика сменности

4.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением места работы, должности и среднего заработка (с. 114, ст.115 ТФ РФ)

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ)

4.4. Работникам – инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 дней (ФЗ № 74-ФЗ от 09. 09. 2001 г.)

4.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем, по согласованию с советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

4.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложение № 3 к коллективному договору) за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ)

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ)

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работником;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска был предупрежден о времени начала этого отпуска более чем за две недели до его начала, то работодатель, по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.11. Работникам, при увольнении, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.12. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ)

4.13. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;
- по семейным обстоятельствам.

4.14. Женщинам, (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников 1-5 классов, предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

4.15. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дня в месяц

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам; продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.17. Учитывая, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ)

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и др. категориям работников (ст. 126 ТК РФ)

4.19. Совет трудового коллектива обязуется:

а) осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

в) осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов совета трудового коллектива по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.21. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (Приложение № 3 к коллективному договору).

4.22. Работник имеет право на краткосрочный отпуск (без сохранения заработной платы) в связи:

- со свадьбой работника - 5 дней;
- смертью близких родственников - 5 дней;
- рождением ребенка - 5 дней;
- переездом на новое место жительства - 5 дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - 5 дней (ст. 128 ТК РФ)

## 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

**Работодатель обязуется:**

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

5.3. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида - до восемнадцати лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

5.4. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока.



## 6. ОПЛАТА ТРУДА

### Работодатель обязуется:

6.1. Оплата труда штатных должностей, финансируемых из местного бюджета, устанавливается в соответствии с Приказом ГКФТ РФ 3 325 от 30.11.1995 г., Письмом Министерства образования и науки № 06-1479 от 29.09. 2006г., Постановлением администрации Алтайского края №197 от 06.05. 2006 г., Постановлением администрации г. Славгорода Алтайского края № 716/6 от 30.12. 2005 г., Положением о премировании работников бюджетной сферы Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр военно-патриотического воспитания «Десантник»

6.2. Гарантирует минимальную оплату труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы трудовых обязанностей не ниже МРОТ.

6.3. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждённого постановлением Правительства РФ.

6.4. Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать с учётом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника. На разницу в окладах премия начисляется в том же порядке, как на доплату за совмещение должностей.

6.6. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ .

Работникам за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из тарифной ставки (должностного оклада).

6.7. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6.00 часов) производить доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

6.8. Производить премирование руководителей, специалистов, тренеров-преподавателей, инструкторов и обслуживающий персонал на основании Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр военно-патриотического воспитания «Десантник» (Приложение № 5 к коллективному договору).

6.9. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц «15» и «30» числа путём перечисления на банковский счёт работника. Расчётные листки выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

6.10. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях)

6.11. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.14. Расходование средств, поступивших от оказания платных услуг, в виде грантов, целевые поступления, безвозмездные поступления, добровольные пожертвования от юридических и физических лиц, стартовые взносы, пени, штрафы, иное возмещение ущерба производится согласно локальных актов учреждения

## **7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Разработать и принять программу (далее программа) развития предусмотрев в ней:

- систематическое проведение аттестации руководителей и специалистов; тарификации работников;
- разработку системы подготовки и переподготовки работников, периодичность повышения квалификации.

7.2. Составить долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

7.3. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками. Возложить на специалиста ОК организационное руководство работой по развитию шефства-наставничества.

7.4. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих:

- ежегодно предоставлять 2 неоплачиваемых рабочих места для прохождения практики и стажировок студентов;

7.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый учебный отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

## 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Утвердить по согласованию с советом трудового коллектива план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков

8.3. Провести специальную оценку условий труда.

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с советом трудового коллектива (ст.212 ТК).

8.5. Обеспечить за счёт средств организации прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) медосмотров (ст. 213 ТК)

8.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

8.7. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий (перечень в Приложении № 6 к коллективному договору).

8.8. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 «Административные и бытовые помещения», Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1251-03 «Санитарно-эпидемиологические требования к учреждениям дополнительного образования детей», Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы. Гигиенические требования к устройству, эксплуатации и качеству воды. Контроль качества»)

8.9. Установить по согласованию с советом трудового коллектива нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам и обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (постановление Минтруда РФ от 18.12.1998 г. № 51 «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ» с изменениями от 29.10.1999 г. № 39 и от 03.02.2004 г. № 7; перечень профессий и должностей согласно Приложению № 7 к коллективному договору);
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ;
- выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;
- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

8.10. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.11. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

8.12. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан

предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.13. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

8.14. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием представителя совета трудового коллектива (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых, – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.15. Рассматривать результаты расследования каждого несчастного случая в организации с участием совета трудового коллектива для принятия мер, направленных на предупреждение производственного травматизма (ст. 230 ТК РФ)

8.16. Администрация и совет трудового коллектива совместно проводят обновление состава комиссии по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

## УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.17. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.18. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

8.19. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.20. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.21. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к работе в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, детей-инвалидов до 18 лет;
- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 1 день в месяц.

8.22. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 40 % стоимости путёвки

## УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЁЖИ

8.23. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

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

- предоставить льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством;
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья;
- продвигать по службе молодых специалистов.

## КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

### Работодатель обязуется:

8.24. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.25. Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей:

- в случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве либо установления профессионального заболевания работодатель обязуется единовременно выплачивать пострадавшему сверх установленных законодательством гарантированных компенсаций:
  - при 1 группе инвалидности - не менее 50 тысяч рублей;
  - при 2 группе инвалидности - не менее 40 тысяч рублей;
  - при 3 группе инвалидности - не менее 30 тысяч рублей;
  - при утрате профессиональной трудоспособности без инвалидности - не менее 20 тысяч рублей.

На момент наступления несчастного случая сумма подлежит индексации с учетом коэффициента фактической инфляции.

## 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

### Работодатель обязуется:

9.1. По заявлению работника, проработавшего в организации не менее одного года, оказывать материальную помощь:

- по семейным обстоятельствам в размере 500 рублей;
- на похороны умершего работника в размере 3000 рублей;
- на похороны близких родственников в размере 3000 рублей;
- на рождение ребенка в размере 1000 рублей;
- при краже, пожаре и ином бедствии в размере 1000 рублей;
- в случае длительной болезни работника на приобретение лекарств, в размере 1000 рублей;
- на проведение свадьбы в размере 1000 рублей.
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников в размере до 500 рублей.

9.2. Премировать работников в размере 2000 рублей по случаю юбилейных дат (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет); премировать работников по достижению возраста 50 лет в размере 1000 руб.

9.3. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 40% стоимости путёвки

9.4. Ежегодно в канун Дня победы чествовать ветеранов войны и работников тыла с вручением ценных подарков.

9.5. Выделять средства для проведения спортивных, культурно-массовых мероприятий и оказания материальной помощи нуждающимся работникам в размере 1 % от ФОТ.

9.6. Стороны содействуют обеспечению работников медицинскими полисами.

9.7. Стороны контролируют сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, получение дополнительных льгот.

## **10. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно и в полном объёме перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством, обеспечивать на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей;

- осуществлять в организации персонифицированный учёт в соответствии с законодательством, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

- обеспечить выделение средств на приобретение аптек.

## **11. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ, ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

11.1. Для работников организовать комнаты (места) для приёма пищи.

11.2. Для работников, рабочий график которых не позволяет оставить место работы, работодатель организует комнаты отдыха

11.3. Для работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе (дворник) или, в холодном, не обогреваемом помещении, предоставляются перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

## **12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

12.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются в определённом законом порядке.

12.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

12.3. Требования, выдвинутые работниками и (или) советом трудового коллектива организации по вопросам, указанным в п.12.3., формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

### **13. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ совета трудового коллектива (СТК)**

13.1. Работодатель признаёт совет трудового коллектива МБУ ДО «Десантник» единственным представительным органом работников, который осуществляет контроль трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового кодекса РФ.

13.2. Работодатель признаёт приоритетное право совета трудового коллектива на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений (ст. 29, ст. 31 ТК РФ).

13.3. Обязанности совета трудового коллектива:

- осуществлять контроль за соблюдением администрацией МБУ ДО «Десантник» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрабатывать и заключать коллективный договор, контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-экономических отношений;
- проявлять солидарность в защите прав, принимать участие в организации и проведении коллективных действий;
- проводить правовую экспертизу, вносить предложения по внесению изменений и согласовывать нормативные локальные акты МБУ ДО «Десантник», содержащие нормы трудового права

13.4. Права совета трудового коллектива:

- осуществление контроля за соблюдением администрацией МБУ ДО «Десантник» и её представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц МБУ ДО «Десантник» о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов совета трудового коллектива по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять администрации МБУ ДО «Десантник» требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять администрации МБУ ДО «Десантник» представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств администрации МБУ ДО «Десантник», предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами МБУ ДО «Десантник» предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

#### **14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль выполнения обязательств коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

14.2. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.3. Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, проводимом раз в год. Отчитываются представители сторон – работодатель, специалисты, председатель СТК.

#### **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

15.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

15.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть



доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 3-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

15.7. Работодатель обязан ознакомить с колдоговором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

### **Стороны:**

15.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

15.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.