

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-подростковый центр
«Содружество»

О.В.Колинько

26 декабря 2019 года



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
работников
детско-подростковых
клубов г.Калуги

А.С.Аршинова

26 декабря 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-подростковый центр «Содружество»
на 2020 – 2022 годы**

*Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду городской Управы г.Калуги*

Регистрационный № 30-28 от 27 января 2020г.

Руководитель органа по труду



Специалист
(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

г.Калуга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-подростковый центр «Содружество» (далее – «Учреждение»), с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией (работодатель) и работниками, обязательства и ответственность сторон.

Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении.

Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией образовательного и воспитательного процессов, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников центра, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.4. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», соглашением между управлением образования города Калуги и Калужской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором.

1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к Коллективному договору решением трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

1.7. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.

1.8. Администрация и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год.

1.9. Подготовка проекта изменений в Коллективный договор для обсуждения на следующий год должна быть завершена сторонами до 1 декабря текущего года.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых администрация учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Функционально-должностные права и обязанности работников;
- Положение о стимулировании работников.

Локальные нормативные акты, разрабатываемые и принимаемые Работодателем, не могут содержать положения, ухудшающие условия настоящего Коллективного договора.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- Учет мнение (по согласованию) профсоюзного комитета;
- Консультации с администрацией по вопросам принятия локальных актов;
- Получение от администрации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с администрацией вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

1.17. Настоящий Коллективный договор не ограничивает Работодателя в расширении и увеличении гарантий и компенсаций Работникам.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях реализации настоящего Коллективного договора стороны обязуются совместными усилиями добиваться стабильности и динамичного развития учреждения, осуществляя следующие меры:

- проведение политики, обеспечивающей рост эффективности труда;
- повышение уровня жизни Работников;
- создание позитивной трудовой мотивации;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- повышение уровня социальных и трудовых гарантий;
- выполнение служебных задач.

2.2. Стороны признают, что основным условием постоянного роста и достижения достойного уровня жизни Работников учреждения является стабильная, высокоэффективная работа каждого Работника и учреждения в целом.

2.3. Стороны договорились, в установленных действующим законодательством РФ случаях, проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий Коллективный договор.

2.4. Стороны обязуются соблюдать договоренности, достигнутые в ходе коллективных переговоров и консультаций.

2.5. Каждый Работник обязан точно и своевременно исполнять свои обязанности, а также приказы и распоряжения руководителей, соблюдать требования по охране труда, с достоинством и честью вести себя как на работе, так и вне работы, удерживать других Работников от нарушения дисциплины и содействовать ее укреплению. Все Работники, не зависимо от занимаемой должности, обязаны вести себя корректно по отношению к своим коллегам, не допускать грубого отношения, оскорблений и иных действий унижающих честь и достоинство, во взаимоотношениях с работниками и третьими лицами соблюдать принцип объективности, доброжелательности, внимательности, беспристрастности, уважительного отношения и справедливости, соблюдать общепризнанные нормы морали и этики.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

3.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.4. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. До подписания трудового договора знакомить Работников под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами.

3.5.2. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

3.5.3. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

3.5.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5.5. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для Работников – не более трех месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев.

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.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ст.70 ТК РФ) для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших 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;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.5.6. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (болезнь ребенка, необходимость ухода за хроническим больным членом семьи, беременность и т.д.).

3.5.7. Производить временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2 ТК РФ, только при наличии письменного согласия Работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.5.8. В случае изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.5.9. Уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

3.5.10. При сокращении штатов обеспечить преимущественное право на оставление на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации, Работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- педагогических работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющих трудовой стаж менее одного года.

3.5.11. При сокращении численности и штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5.12. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности и штата работников, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.5.13. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3, и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с Работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5.14. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст.81 ТК РФ).

3.5.15. Произвести окончательный расчет согласно Правил об очередных и дополнительных отпусках утвержденных Народным комиссариатом труда СССР № 169 от 30 апреля 1930г. (в ред. Постановлений НКТ СССР от 13.08.1930 N 267, от 14.12.1930 N 365, от 19.01.1931 N 21, от 31.01.1931 N 32, Постановления ВЦСПС от 02.02.1936 (Протокол N 164), Постановления Совмина СССР от 06.12.1956 N 1586, Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.12.1962 N 377/30, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2005 N 190, от 20.04.2010 N 253) (при расчете количества дней не использованных или использованных отпусков округлять дробное число по арифметическим правилам без ущемления прав работников в его пользу) и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

3.5.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.5.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст.72 ТК РФ).

3.6. Профсоюз обязуется:

3.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.6.2. Осуществлять защиту и представительство Работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

3.6.3. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4. ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

4.1. В целях повышения профессионального уровня работников Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить использование Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.1.2. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемых на обучение работодателем.

4.1.5. Обеспечить аттестацию, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников при подаче соответствующего представления в установленные сроки с участием профкома в соответствии с «Положением о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности».

4.1.6. Совместно с профсоюзным комитетом готовить материалы на награждение Работников, присвоение им почетных званий.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда Министерством образования и науки Российской Федерации определены продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601):

- методистам и педагогам-организаторам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;
- концертмейстерам устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов (ст. 333 ТК РФ);

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней.

5.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

5.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

5.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя (ст. 153 ТК РФ).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению Работодателем с письменного согласия Работника в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой

5.13. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

5.15. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и Работником (ст. 123 ТК РФ).

5.16. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется Работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска работникам по указанным причинам в выборе новой даты начала отпуска по их желанию предоставлять преимущество Работникам, являющимся членами профсоюзной организации.

5.19. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение

рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

5.21. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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. 125 ТК РФ).

5.22. Работнику предоставляется возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторно-курортной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

5.23. 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 между Работником и Работодателем.

5.24. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы при наличии оснований и в порядке, предусмотренном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.25. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором:

- 5 календарных дней – для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-2 класс) в школу;
- 5 календарных дней – в связи с переездом на новое место жительства;
- 2 календарных дня – для проводов детей в армию;
- 3 календарных дня – в случае свадьбы работника (детей работника);
- 5 календарных дней – на похороны близких родственников;
- 5 календарных дней – женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида.

5.26. Каждый педагогический Работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется Работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному Работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца до

начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе личной карточки Работника формы Т-2.

Педагогическому Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению. Указанный отпуск не может быть разделен на части.

5.27. Работодатель обязуется:

5.27.1. Организовывать работу в каникулярное время по утвержденному графику с учетом периода отпусков и специфики работы. Для педагогических Работников в каникулярное время может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.27.2. Разрабатывать расписание учебных занятий с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени Работников. Установление режима работы по конкретной должности определяется графиком работ и расписанием учебных занятий, утвержденным директором, с учетом нагрузки закрепленной в трудовом договоре, дополнительных соглашениях и изменениях к трудовым договорам с Работником.

5.27.3. Вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.27.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профсоюзного комитета. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября текущего года.

5.27.5. Сохранять за Работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную учебную нагрузку.

5.27.6. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку педагогическим Работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, только:

а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения или увеличения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника или организации работы в каникулярное время (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

5.27.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании заявлений на тарификацию работников.

5.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование статья 8 ТК РФ) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени

и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться об их использовании не реже одного раза в полугодие.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности всем категориям работников.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.5. Работодатель производит оплату труда за работу в ночную смену в повышенном размере, но не ниже 35% от должностного оклада (ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

6.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается при оплате труда установленная квалификационная категория по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель, преподаватель	педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель-дефектолог, учитель логопед	педагог дополнительного образования
учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	концертмейстер
музыкальный руководитель	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения), концертмейстер

6.8. Сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Установить для выплаты зарплаты 1 и 16 числа, каждого месяца: 16 числа текущего месяца – производится выплата за первую половину текущего месяца, в размере не менее 40% от заработной платы работника; 1 числа следующего месяца – окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

6.10. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на выплату премий и оказания материальной помощи.

6.11. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической 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 восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

6.13. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.14. Изменение места и срока выдачи зарплаты возможно лишь с письменного согласия работника.

6.15. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.16. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

6.17. Выплата пособия по временной не трудоспособности производится в течение пяти рабочих дней с даты предоставления работником листка нетрудоспособности и заявления.

6.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.19. В случае смерти Работника начисленная заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выплачивается в соответствии со статьей 141 Трудового кодекса Российской Федерации. Требования о выдаче заработной платы, не полученной ко дню смерти Работника, должны быть заявлены в течение четырех месяцев со дня открытия наследства (дня смерти). В недельный срок со дня получения такого требования

Работодатель должен произвести расчет с членами семьи умершего Работника.

6.20. Удержания из заработной платы производятся в соответствии со статьями 137-138 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

7.2.3. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования учреждения (ст. 226 ТК РФ).

7.2.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н, приказа Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н (с изменениями на 16 июня 2014 года).

7.2.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (ред. От 01.05.2016 г.) «О специальной оценке условий труда».

7.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда.

7.2.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом № 290н от 1 июня 2009 года (изм. Приказ № 2н от 12.01.2015 г.), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (изм. Приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н, Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2016 г. № 15-2/ООГ-3452).

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

7.2.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.2.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников (ГОСТ 12.0.004.-2015 Межгосударственный стандарт Система стандартов безопасности труда Организация обучения безопасности труда).

7.2.11. Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).

7.2.12. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей, в том числе:

- исправное состояние помещений, сооружений и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы нормативной документацией.

7.2.13. Не заключать договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и обучающихся.

7.2.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

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

7.2.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работники обязуются:

7.3.13. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также инструкциями по охране труда.

7.3.14. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ, п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).

7.3.15. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), а также профессиональной гигиенической подготовки, обязательные психиатрические освидетельствования за счет средств работодателя.

7.3.16. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.3.18. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.4.3. Регулярно рассматривать на своих заседаниях с участием представителей Работодателя, вопросы состояния охраны труда и выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда.

7.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением Работодателем законодательных и других нормативных

актов об охране труда.

7.4.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование.

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

7.4.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов Работодатель обязуется предоставлять им меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне.

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- в целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать систему наставничества из числа высококвалифицированных работников учреждения;
- организовывать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями;
- мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
- привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель предоставляет Работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ)
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ)
- при направлении в служебные командировки (статья 167 и 168 Трудового кодекса РФ)
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (глава 25 Трудового кодекса РФ)
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (статья 83 Трудового кодекса РФ)
- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового кодекса РФ)
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового кодекса РФ)
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (глава 27 Трудового кодекса РФ)
- при прекращении трудового договора обусловленного статьями 178 и 296 Трудового кодекса Российской Федерации
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ)
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения все виды установленного законодательством Российской Федерации обязательного страхования работников (государственного социального страхования).

9.3. Работодатель за счет средств Учреждения оказывает работникам следующие виды дополнительной социальной помощи:

- выплачивает материальную помощь на оплату ритуальных услуг в связи со смертью супруга (супруги), детей, родителей в размере до 5000 (пять тысяч) рублей;
- выплачивает материальную помощь в случаях рождения ребенка, регистрации брака в размере до 5000 (пять тысяч) рублей;

- выплачивает материальную помощь на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника и в связи с длительной болезнью работника (три месяца и более) в размере до 5000 (пять тысяч) рублей (материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения), (медицинские показания, на которые выплата может не предоставляться: хронические болезни, аборт, операции по смене пола, венерические болезни (исключение – СПИД), лечение зависимости от алкоголя или наркотиков);
- выплачивает материальную помощь в связи с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией в размере до 5000 (пять тысяч) рублей (факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами);
- выплачивает материальную помощь работнику в связи с юбилеем (45, 50, 55, 60 лет, далее) в размере до 5000 (пять тысяч) рублей, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении не менее трех лет;
- выплачивает материальную помощь в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Представителя работников (Профсоюза).

Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них. Увеличение сумм для выплаты и увеличение количества выплат работнику по всем основаниям, предусмотренным выше, производится по ходатайству Представителя работников (Профсоюза).

9.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

10.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору и администрации Учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах, гл. 60 ТК РФ).

10.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в Учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между администрацией и трудовым коллективом или профсоюзным комитетом регулируется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (гл.61 ТК РФ).

10.3. В период действия Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

11.2. Работодатель и его представители соблюдают права Профсоюза, установленные действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором и оказывает ему содействие.

11.3. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности Профсоюза, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Работодатель и его представители не препятствуют посещению структурных подразделений Учреждения уполномоченными представителями Профсоюза для реализации уставных задач и предусмотренных законодательством прав. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.5. Наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу, увольнение по инициативе Работодателя работников, избранных в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.6. Работодатель обязуется:

11.6.1. Производить через бухгалтерию Учреждения безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации. Работодатель обеспечивает ежемесячное удержание из заработной платы Работников и перечисление членских профсоюзных взносов на счет Калужской городской организации профсоюзов работников народного образования и науки РФ в размере 1% от начислений заработной платы на основании письменных заявлений Работников (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

11.6.2. Разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.

11.6.3. Включить председателя профсоюзного комитета или членов профкома в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, обеспечить их участие в совещаниях руководителей структурных подразделений.

11.6.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний и хранения документации, а также возможность пользоваться оргтехникой, средствами связи, необходимыми нормативными документами, возможность размещения информации в доступных для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

11.6.5. Работодатель представляет не освобожденным от основной работы работникам, входящим в состав профсоюзной организации, время для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработка, по согласованию и в соответствии с обязательствами Профсоюза по настоящему Коллективному договору, не менее 4 (четырёх) часов в неделю.

11.6.6. Работодатель гарантирует освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюза, избранных делегатами съездов и конференций, членами выборных органов Профсоюза на время проведения соответствующих мероприятий, включая время на дорогу к месту его проведения и обратно.

11.6.7. Обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.7. Профком обязуется:

11.7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.7.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.7.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

11.7.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников на бумажном носителе и в электронном виде, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.7.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.7.7. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

11.7.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

11.7.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

11.7.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.7.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, в совещаниях руководителей структурных подразделений.

12. СОТРУДНИЧЕСТВО ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1. Стороны обязуются сотрудничать в выполнении принятых обязательств, руководствуясь принципами социального партнерства, добросовестности, разумности и справедливости.

12.2. Ни одна из сторон не может в течении срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Стороны предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, необходимую для выполнения настоящего Коллективного договора, ведения консультаций и переговоров в связи с заключением дополнительных соглашений к настоящему Коллективному договору, или нового Коллективного договора.

12.4. Работодатель не вмешивается в деятельность Профсоюза, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих его права и препятствующих выполнению уставных обязанностей. Профсоюз не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Учреждения, за исключением случаев, когда эта деятельность создает угрозу для жизни и здоровья работников или нарушает действующее трудовое законодательство РФ.

12.5. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

Коллективным договором, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2020г. и действует по 31.12.2022г.

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

13.3. Договор может быть модифицирован или аннулирован раньше срока его действия, если одна из сторон изъявит данное намерение. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону. Отсутствие такого уведомления является основанием для продолжения действия договора без изменений.

13.4. В случае если новый Коллективный договор не заключен до 01.01.2013 года, действие настоящего Коллективного договора автоматически продлевается на срок, до даты вступления в силу нового Коллективного договора, но не более трех лет.

13.5. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору вносятся только по взаимному согласию сторон, путем подписания сторонами новой редакции Коллективного договора или оформлением редакции изменений и дополнений к Коллективному договору, которые вступают в действие с даты их подписания или в иной срок по соглашению сторон. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор определяется сторонами коллективных переговоров, каждый случай внесения изменений и дополнений, отражается в протоколах по ведению коллективных переговоров и обязателен для соблюдения сторонами коллективных переговоров. При этом изменения и дополнения не могут ухудшать условия труда работников, уменьшать их социальные гарантии, установленные действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

13.6. Все дополнения и приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

13.7. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация Учреждения отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора не менее двух раз в год.

13.8. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Коллективный договор не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

14.2. С момента вступления в силу настоящего Коллективного договора Коллективные договоры в предыдущих редакциях утрачивают силу.

14.3. Настоящий Коллективный договор может быть расторгнут только по соглашению сторон или на основании вступившего в силу решения суда.

14.4. Настоящий Коллективный договор выполнен в 3 (трех) экземплярах: 1 экз. – для Профсоюза, 1 экз. – для Работодателя, 1 экз. – для государственного органа по уведомительной регистрации Коллективного договора.

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета


А.С. Аршинова
26 декабря 2019 года



От работодателя:

Директор
МБОУДО «ДПЦ «Содружество»


О.В. Колинко
26 декабря 2019 года



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2020 – 2022 года

Администрация МБОУДО «Детско-подростковый центр «Содружество» и профсоюзный комитет Центра заключили настоящее соглашение о том, что в течении 2020-2022 года будут выполнены следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				
1.1	Проведение инструктажа по ТБ с работниками и обучающимися	2 раза в год	Директор, заведующие, педагоги	
1.2	Организация и оборудование кабинета и уголков по охране труда	сентябрь 2021 года	Комиссия по ОТ и ТБ Зам. директора по АХР	
1.3	Разработка и тиражирование инструкций по охране труда	март 2020 года	Зам. директора по АХР	
1.4	Разработка программ инструктажей по охране труда	август 2020 года	Комиссия по ОТ и ТБ Зам. директора по АХР	
1.5	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	Зам. директора по АХР, заведующие	
1.6	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	1 раза в год	Комиссия по ОТ и ТБ	
1.7	Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах	Постоянно	Ответственный за ОТ	

1.8	Расследовать все случаи травматизма учащихся и сотрудников, данные заносить в регистрационный журнал	в случае необходимости	комиссия по расследованию НС, Профком	
1.9	Проводить инструктаж по ТБ перед поездками, мероприятиями	в случае необходимости	Заведующие, педагоги	
1.10	Проведение специальной оценки условий труда	при организации новых рабочих мест	Директор, заведующие	
2. Технические мероприятия				
2.1	Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы	июль, октябрь	Зам. директора по АХР	
2.2	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях в соответствие с требованиями СанПин	Постоянно	Зам. директора по АХР, заведующие	
2.3	Влажная уборка служебных помещений	Постоянно	Заведующие	
2.4	Содержать проходы к клубам в санитарном состоянии, своевременно убирать территорию, снег, скалывать лед	Постоянно	Заведующие	
2.5	Расстановка мебели согласно росту-возрастных особенностей обучающихся	Постоянно	Заведующие	
2.6	Текущий ремонт зданий и помещений учреждения	по мере необходимости	Зам. директора по АХР, заведующие	
2.7	Проводить систематический ремонт мебели	по мере необходимости	Заведующие, Зам. директора по АХР	
2.8	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие требованиям электробезопасности	по мере необходимости	Зам. директора по АХР Заведующие	
2.9	Укомплектовать противопожарным инвентарем новые помещения	по мере необходимости	Зам. директора по АХР, заведующие	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1	Укомплектовать медицинские аптечки для структурных	август	Зам. директора по АХР, заведующие	

	подразделений учреждения			
3.2	Проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров и обследований	Постоянно	Директор, заведующие	
3.3	Своевременно и правильно оформлять листки нетрудоспособности	постоянно	Ведущий бухгалтер	
3.4	Проведение лабораторных исследований микроклимата в помещениях учреждения	по графику	Директор, заведующие	
3.5	Обеспечение теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды, естественного и искусственного освещения на рабочих местах согласно нормам	постоянно	Зам. директора по АХР, заведующие	
3.6	Обеспечение питьевого режима в структурных подразделениях учреждения	ежедневно	Заведующие	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	В соответствии с установленными нормами	Зам. директора по АХР, заведующие	
4.2	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	В соответствии с установленными нормами	Зам. директора по АХР, заведующие	
5. Мероприятия по безопасности				
5.1	Учебные тренировочные эвакуации сотрудников на случай различных ЧС	По графику	Ответственный за ОТ	
5.2	Учебные занятия по основам безопасности и оказанию первой помощи	По графику	Ответственный за ОТ	
6. Контрольные мероприятия				
6.1	Работа с компьютерами	постоянно	Директор	
6.2	Погрузочно-разгрузочными работами, выполняемыми вручную	постоянно	Зам. директора по АХР	
6.3	Регулирование образовательного процесса в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами	постоянно	Директор, заведующие, педагоги	

6.4	Обеспечение ТБ во время проведения мероприятий	постоянно	Заведующие, Зам. директора по УВР методисты	
6.5	Работа с использованием моющих и средств, обеспечение спецодеждой	постоянно	Зам. директора по АХР Заведующие	
6.6	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений	постоянно	Зам. директора по АХР Заведующие	
6.7	Содержание эвакуационных выходов в надлежащем состоянии	постоянно	Заведующие,	
6.8	Санитарное состояние комнат, залов, туалетов, душевых и т.д.	1 раз в месяц	Заведующие, ответственный за ОТ	
6.9	Контроль за прохождением работниками периодических медицинских осмотров	Постоянно	Директор, заведующие	

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета



А.С. Аршинова

26 декабря 2019 года

От работодателя:

Директор
МБОУДО «ДПЦ «Содружество»



О.В. Колинко

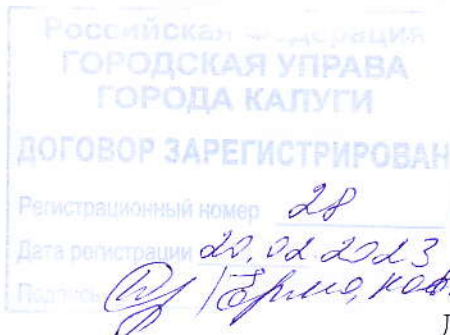
26 декабря 2019 года

Перечень работ и должностей (профессий), исполнение которых дает право на получении бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты

(извлечение из Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213))

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	до износа
	Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
	Валенки с резиновым низом	до износа
Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий /3 разряд/	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Очки защитные	до износа
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий /2 разряд/ (Уборщик служебных помещений)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар



Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУДО «ДЦ «Содружество»
на 2020 – 2022 годы
от 26 декабря 2019 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Детско-подростковый центр «Содружество»
на 2020 – 2022 годы
(регистрационный № 30-28 от 27.01.2022г.)

г. Калуга

22 декабря 2022 года

Работодатель в лице директора МБОУДО «Детско-подростковый центр «Содружество» Колинко Оксаны Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работники в лице председателя профсоюзной организации работников МБОУДО «Детско-подростковый центр «Содружество» Общероссийского Профсоюза образования Рвачёвой Натальи Михайловны, действующие на основании части 3 статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации, с другой стороны, в соответствии с частью 2 статьи 43.ю статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 12.5 Коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-подростковый центр «Содружество» на 2020 – 2022 годы от 26 декабря 2019 года (регистрационный № 30-28 от 27.01.2022г.) заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2022 года срока действия Коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-подростковый центр «Содружество» на 2020 – 2022 годы от 26 декабря 2019 года (регистрационный № 30-28 от 27.01.2022г.), стороны согласились продлить его действие на срок до 31 декабря 2025 года.
2. Дополнить пункт «3.5. Работодатель обязуется» подпунктом 3.5.18.:
«Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.»
3. Изложить подпункт 3.5.10. в следующей редакции:
«При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации, Работников:
 - отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
 - проработавших в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4. Изложить **подпункт 3.5.15.** в следующей редакции:

«Произвести окончательный расчет согласно Правил об очередных и дополнительных отпусках утвержденных Народным комиссариатом труда СССР №169 от 30 апреля 1930г. (в ред. Постановлений НКТ СССР от 13.08.1930г. №267, от 14.12.1930г. №365, от 19.01.1931г. №21, от 31.01.1931г. №32, Постановления ВЦСПС от 02.02.1936г. (Протокол №164), Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. №273/П-20, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2005г. №190 и от 20.04.2010г. №253) (при расчете количества дней не использованных или использованных отпусков округлять дробное число по арифметическим правилам без ущемления прав работников в его пользу) и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

5. Дополнить **раздел «6. Оплата и стимулирование труда»** следующими пунктами:

6.21. Оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, осуществлять с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

6.22. Оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, имеющих следующие квалификационные категории, установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, в пределах срока их действия:

- «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» - как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников;
- «специалист высшей категории» - как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников.

6.23. Оплату и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, осуществлять в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994г.)»

6. Изложить **пункт 6.8.** в следующей редакции:

«Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет на два года;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца) на срок 6 месяцев;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на срок 12 месяцев;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при

переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации на срок 12 месяцев.

7. Изложить **подпункт 7.2.2.** в следующей редакции:

«Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021г. №776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

8. Изложить **подпункт 7.2.4.** в следующей редакции:

«Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. №467н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами», приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

9. Изложить **подпункт 7.2.5.** в следующей редакции:

«Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10. Изложить **подпункт 7.2.7.** в следующей редакции:

«Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021г. №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

11. Изложить **подпункт 7.2.15.** в следующей редакции:

«Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).

12. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-подростковый центр «Содружество» на 2020 – 2022 годы от 26 декабря 2019 года (регистрационный № 30-28 от 27.01.2022г.).

От работников:

Председатель профсоюзной организации
работников МБОУДО «ДПЦ «Содружество»
Общероссийского Профсоюза образования


Рвачёва Н.М.

От работодателя:

Директор
МБОУДО «ДПЦ «Содружество»


Колинько О.В.

