

**От работодателя:**  
Директор МБУ ДО ДЮСШ

\_\_\_\_\_ Н.Н. Лященко  
(подпись, Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Бедилова  
(подпись, Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**детская юношеская спортивная школа**  
**на 2020 – 2023 г.**

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

г. Цимлянск  
2020

## Содержание:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.

приложение № 1 – правила внутреннего распорядка;

приложение № 2 – перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день;

приложение № 3 – соглашение по охране труда;

приложение № 4 – положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБУ ДО ДЮСШ длительного отпуска сроком до одного года;

приложение № 5 – положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации «Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская юношеская спортивная школа».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией МБУ ДО ДЮСШ (далее - профком), действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ;
- работодатель МБУ ДО ДЮСШ в лице, директора Лященко Николая Николаевича, действующего на основании Устава МБУ ДО ДЮСШ.

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет.

1.4. Председатель профкома является руководителем первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- предоставлять профком полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать профком о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### 1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

профком как представитель работников:

- содействует эффективной работе организации, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;
- способствует повышению квалификации работников;

– контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44).

1.11. В период действия договора профком не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств работодателем.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя 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.

2.3. В трудовом коллективе оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", устанавливается работодателем в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника исходя из количеств часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров – преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении тренерам – преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в учебно – тренировочных группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам – преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. Объем учебной нагрузки тренеров – преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка тренерам – преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами – преподавателями.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения профкома.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических кадров не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" готовить для проведения аттестации педагогического работника представление, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома. Увольнение работников,

являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем профкому не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года и другие категории работников.

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

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

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемым на них Уставом учреждения, с учетом мнения профкома.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени



(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера – преподавателя.

5.6. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днем (отгулом). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми работодателем с учётом мнения профкома. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 ТК РФ). Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» составляет 42 календарных дня. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть

отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (Приложение № 2).

5.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работникам – инвалидам – до 60 дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ (приложение № 4).

5.13. Деятельность школы осуществляется ежедневно, включая выходные дни. Рабочая неделя для сотрудников школы пятидневная. Выходные дни, обеденный перерыв, режим работы по утвержденному графику, график работы тренеров-преподавателей – согласно расписания учебно-тренировочных занятий.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской юношеской спортивной школы (МБУ ДО ДЮСШ)», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 5).

6.2. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5-е и 20-е число каждого месяца, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

6.4. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профкома.

6.5. Заработная плата устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Цимлянского района от 16.12.2016 года № 555 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Цимлянского района, методического кабинета отдела образования Администрации Цимлянского района, МАУ РЦО Цимлянского района» и вносимыми Администрацией Цимлянского района изменениями в данное Постановление.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом 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.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, изложенном в соответствии со ст. 157, 234 ТК РФ.

6.8.2. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.3. Сохранность за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор учреждения.

## **7. Охрана труда и здоровья.**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. 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.

7.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения профкома инструкции по охране труда для работников организации.

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

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

7.7. 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).

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

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты. Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются работодателем с профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. В организации создаётся и действует совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 4-х человек. Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в организации, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических, медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области», Ростовским трёхсторонним соглашением, Цимлянским районным трёхсторонним соглашением между Администрацией Цимлянского района, координационным советом профсоюзов Цимлянского района и союзом работодателей Цимлянского района, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации законных прав работников.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны других должностных лиц организации. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель бесплатно предоставляет профкому оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет профкому необходимые нормативные правовые документы.

8.4. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон № 2-41-35, возможность пользования электронной связью. По заявке профкома, поданной не менее чем за 5 дней, ему предоставляется транспортное средство ГАЗ А63R42 (*в случае необходимости*).

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1 процента.

8.6. Для осуществления уставной деятельности профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью работодатель осуществляет подписку за счёт организации необходимых периодических изданий по списку, представляемому профкомом.

8.7. Работодатель регулярно сообщает профкому следующую информацию о производственно-экономической деятельности организации.

8.8. Работодатель учитывает мнение профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя.

8.11. Профком вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок рассматривать по существу предложения профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители профкома в обязательном порядке включаются в состав комиссий: по охране труда; по тарификации; по аттестации работников; по специальной оценке рабочих мест; по реорганизации, ликвидации организации; по расследованию несчастных случаев в организации; по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

8.13. Через средства информации, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 3-х профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.15. Не освобождённому от основной работы руководителю первичной профсоюзной организации за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчёта средней заработной платы:

- председателю Профкома – 3 календарных дня.

8.16. Членам профкома, не освобождённым от основной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома – 5 часов в неделю;
- членам профкома – 5 часов в неделю.

8.17. Члены профкома первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.18. Члены профкома первичной профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Рассматривают в 7-ми дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.