

# РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. Т.В. Бобровой»  
641875, Курганская область, город Шадринск, улица Спартака, дом 11,  
Телефон: 8 (35253) 6-36-44

Зарегистрировано  
" 08 " ноября 2019 года  
№ регистрации 70

Еланцев С.А.



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Федорова Людмила Петровна – директор

1.2. Представитель работников

Барашева Татьяна Михайловна – председатель профсоюзного комитета

2. Дополнения подписаны " 05 " ноября 2019г.

3. Срок действия дополнений

с " 05 " ноября 2019г. по " 05 " февраля 2022г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему  
коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного  
договора \_\_\_\_\_

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2021 гг.

**ОРГАНИЗАЦИЯ:** Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа им. Т.В. Бобровой»

**ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС:** 641870 Курганская область, г. Шадринск,  
ул. Спартака, 11

**КОНТАКТНЫЙ ТЕЛЕФОН:** (тел./факс) 6-36-44

**E-mail:** *lira@shadrinsk.net*

**КОЛИЧЕСТВО РАБОТАЮЩИХ:** 72 человека (на 01.01.2019 г.)

Утвержден на собрании трудо-  
вого коллектива

«24» *января* 20 *19* г.

### ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ:



От администрации школы  
врио директора М.В. Козлачкова

От трудового коллектива  
Председатель ПК  
Т.М. Барашева

*Барашева*

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБУДО «Детская музыкальная школа им. Т.В. Бобровой» г. Шадринска, в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников – первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома; представитель работодателя – директор МБУДО «Детская музыкальная школа им. Т.В. Бобровой».

Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

## 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения организации дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## 1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

## 1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения трудового законодательства.

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

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами /либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон/

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения /по согласованию/ профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре в течение 7 дней;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель обязуется:

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с новой отраслевой системой оплаты труда и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда МБУДО «Детская музыкальная школа им. Т.В. Бобровой».

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях) за первую половину месяца 19 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 4 числа следующего месяца путём перечисления на указанный работником расчётный счёт в банке.

2.3. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы бухгалтерией учреждения.

2.4. При многосменном режиме работы (сторожам):

- за каждый час работы в ночную смену (с 22 час. вечера до 6 часов утра) производится доплата 35 % тарифной ставки (оклада).

- в праздничные дни производится оплата за каждый час работы в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, компенсационных выплат.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения.

2.6. Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения собрания трудового коллектива.

2.7. Сохранить оплату из расчёта среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения;

- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.

2.8. Установить работникам расчётный период для исчисления среднего заработка по командировкам, переквалификации, отпускам – 3 месяца в соответствии со статьей 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников, для исчисления среднего заработка по больничным листам – 24 месяца в соответствии с Федеральным закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 27.12.2018).

2.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат. Заработная плата за отработанное время до наступления отпуска выплачивается одновременно с отпускными при наличии финансирования субсидий на выполнение муниципального задания.

2.10. Работодатель выплачивает премии и материальной помощи согласно положения об оплате труда в МБУДО «Детская музыкальная школа им.Т.В. Бобровой».

2.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.12. Гарантии и компенсации.

2.12.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

2.12.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, руководитель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.12.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные, 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 в письменной форме /ТК РФ/.

3.5. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения /по согласованию/ профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных статьей 333 ТК РФ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами, только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения /по согласованию/ профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов 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.

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов

в классах. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.11. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников /в разрезе специальности/.

3.12.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы /должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы /ТК РФ/.

3.12.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и в целях установления квалификационной категории.

3.13. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала /ТК РФ/.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения /с предварительного согласия/ профкома /ТК РФ/.

3.14. Стороны договорились, что:

3.14.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста /за три года до пенсии/, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.14.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата /ТК РФ/, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны (работодатель и работник) договорились:

4.1. Соблюдать требования закона о продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

4.1.1. Право на сокращенное рабочее время имеют работники, перечисленные в ст. 92 ТК РФ.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ТК РФ/ /приложение №1/, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения /по согласованию/ профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Работа в организации осуществляется по режиму:

- пятидневной рабочей недели для вспомогательного и обслуживающего персонала (завхоз, библиотекарь, настройщик пианино и роялей, дворник, сантехник, техник-

электрик, звукорежиссёр, рабочий по обслуживанию здания, инженер по охране труда, инспектор по кадрам, работники бухгалтерии);

-шестидневной рабочей недели, согласно учебному расписанию, тарификационным спискам (для преподавательского состава, администрации);

- шестидневной рабочей недели по графику обслуживающий персонал (уборщицы служебных помещений);

- по графику – сторож, вахтер

4.3.1. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю /ст. 333 ТК РФ/.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом

4.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во всех внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения /заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п./, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний /мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое/, в пределах установленного им рабочего времени, с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

4.11. Работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 15 дней. Срок исчисляется с даты, следующей за днем выплаты заработной платы, установленной коллективным (трудовым) договором.

В письменном заявлении с сообщением о приостановке работы на имя руководителя организации работник указывает:

- причину приостановки;
- свое местонахождение в период приостановки с указанием адреса, по которому работодатель может уведомить о дне выплаты задержанной суммы.

Работник обязан выйти на работу на следующий день после получения письменного уведомления работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны (работодатель и работник) договорились:

5.1. Время отдыха работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.2. Еженедельными выходными днями:

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье,
- при сменной работе согласно графику сменности (оба выходных дня подряд).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.3. Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены), их продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются с учетом мнения собрания трудового коллектива.

5.4. Продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников – 56 календарных дней, для остальных - 28 календарных дней. Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней), как при утверждении графика отпусков, так и в течение календарного года.

5.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Утвержденный график отпусков размещается на доске объявлений для ознакомления с ним каждого работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Предоставить работникам, имеющим путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск вне графика и при необходимости дополнительный неоплачиваемый отпуск.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней в году.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования /ст. 335 ТК РФ/

Педагогическим работникам предоставляется отпуск до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (Основание: ст. 335 ТК РФ, гл. 52).

Работник имеет право на получение оплачиваемого учебного отпуска при получении второго высшего образования при условии, что он обучается по специальности, необходимой учреждению (ст. 177 ТК). Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Перед проведением в организации мероприятий (модернизации, реструктуризации, прохождении процедуры банкротства или ликвидации), в результате которых сокращаются рабочие места, разрабатывать Программу социальной адаптации работников.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6.3. При сокращении численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию);
- работникам моложе 18 лет;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

#### **Собрание трудового коллектива обязуется:**

6.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства в области занятости населения.

6.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению профессионального развития и карьерного роста работников, полной занятости, вводу новых рабочих мест, в связи с направлениями развития учреждения.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель:

7.1. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК).

7.2. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК, 372 ТК).

7.3. Организовывает участие сотрудников для проведения ежегодных федеральных медицинских осмотров (в каникулярное время) работников с сохранением среднего заработка.

7.4. Оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, наличие аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК).

7.5. Осуществляет мероприятия, связанные с обучением по охране труда уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и представителя проф-

союза в комиссиях по охране труда из бюджета обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ о бюджете Фонда социального страхования РФ на текущий год).

7.6. Выделяет средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные ежегодным планом, согласно приложению №4.

Обеспечивает своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом по охране труда.

7.7. Проводит обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

7.8. Выдаёт своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №3. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.9. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием собрания трудового коллектива комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя собрания трудового коллектива.

7.10. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда (приложение №5).

7.11. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Работодатель обязуется:***

8.1. Предоставлять бесплатно помещение для заседаний органа первичной профсоюзной организации, хранения документации органа первичной профсоюзной организации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.2. Предоставлять собранию органа первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

8.3. Включать членов органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.4. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) органа первичной профсоюзной организации следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ГК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

***Собрание трудового коллектива обязуется:***

8.5. Представлять и защищать интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ.

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

8.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного количества представителей работников и работодателя.

9.3. Представители работника делегируются решением собрания трудового коллектива.

9.4. Представители работодателя назначаются по приказу руководителя организации.

9.5. Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Стороны коллективного договора 2 раза в год отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о заключении колдоговора должны быть начаты не позднее 3 месяцев до окончания его действия.

10.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.

10.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

10.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок, не более трех лет.

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

10.8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

10.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Собрание трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.