
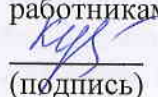


Представитель работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

Представитель работников - председатель  
первичной профсоюзной организации или  
иной представитель, избранный  
работниками

  
(подпись) Ю.В.Юргайкина  
(инициалы, фамилия)

  
(подпись) С.Ю.Кучерова  
(инициалы, фамилия)

Директор Центра внешкольной работы  
(наименование должности)

" 01 " марта 2024 г.

" 01 " марта 2024 г.  
(печать)



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»  
города Сарова

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 30 » 05 2024 г. № 630/24-Кв	
С рассмотрением, наличие/отсутствие замечаний	
<u>Руководитель</u>	<u>управления</u>
должность	22.0. Акимтюсим
(подпись)	(ФИО)

## **Раздел 1. Общие положения.**

### **1.1. Наименование коллективного договора (КД):**

Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова (Центр внешкольной работы) на 2024 - 2027 гг.

### **1.2. Определение коллективного договора:**

Настоящий Коллективный договор (далее КД) от 01.03.2024 года - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Центре внешкольной работы, составленный в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Центра внешкольной работы.

### **1.3. Стороны коллективного договора и их представители:**

Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, являются:

- работники Центра внешкольной работы (далее - работники) в лице их полномочного представителя - председателя комитета Первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (РП РАЭП) (далее Профсоюз) Кучеровой Светланы Юрьевны,
- работодатель в лице полномочного представителя – директора Юртайкиной Юлии Владимировны - (далее – Работодатель), который представляет интересы учредителя (городской Администрации г. Сарова).

### **1.4. Цели и предмет Коллективного договора:**

Целью настоящего коллективного договора является защита прав и согласование интересов сторон в вопросах регулирования социально-трудовых отношений.

Предметом настоящего Коллективного договора являются положения по улучшению условий труда и его оплаты, режима рабочего времени и времени отдыха, социальных гарантий для работников, дополнительные по сравнению с предусмотренными Законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

### **1.5. Сфера действия Коллективного договора:**

Действие коллективного договора распространяется на работников Центра внешкольной работы.

При этом в ходе реализации Коллективного договора профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов РП РАЭП, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на представительство и защиту их социально-трудовых прав в соответствии с законами РФ.

### **1.6 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:**

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников в Учреждении;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами;
- положение о конфликтной комиссии по вопросам разрешения споров;
- положение о Комиссии по трудовым спорам;
- другие локальные нормативные акты (в соответствии с ТК РФ).

## **Раздел 2. Сроки и порядок действия коллективного договора.**

2.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами с 01 марта 2024 года после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует до момента подписания нового Коллективного договора, но не более трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.2. 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 и работодателем.

2.3. Работодатель и профком обязуются не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о выполнении своих обязательств по Коллективному договору.

2.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **Раздел 3. Обязательства сторон Коллективного договора и их представителей.**

3.1 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяются 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;
- Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;
- 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 или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно, трудового кодекса РФ;
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- Содействовать выполнению обязательств, предусмотренных Коллективным договором, согласуя свои действия с профсоюзным комитетом;
- Вносить в трудовую книжку сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за трудовые заслуги, в т.ч.:

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении наградами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, наградами федеральных и региональных органов власти, органов местного самоуправления, профсоюзов (в отношении членов профсоюзов);

в) о награждении почетными грамотами, нагрудными знаками, значками, дипломами, производимом работодателем.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

- Содействовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- Способствовать росту квалификации работников;
- Добиваться улучшений условий труда работников;
- Контролировать соблюдение работодателем законодательств о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- Использовать возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в коллективе.
- Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

**Работники** обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать правила трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Способствовать повышению эффективности работы;
- Бережно относиться к имуществу Центра;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей;
- Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

***Стороны договорились:***

4.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются Трудовым кодексом РФ.

**Настоящим Коллективным договором устанавливаются обязательные правила для работодателя:**

- при приеме сотрудников на работу до подписания трудового договора знакомить их (под роспись) с Уставом Центра внешкольной работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором;
- трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде;
- в соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения профкома учреждения, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового законодательства.

4.2. При приеме на работу работодатель вправе потребовать от вновь принимаемых лиц документы установленного образца:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктами 2.3, или 5 части перевод, статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.6. Информацию о закрытии учебных групп с высвобождением педагогических работников работодатель обязан доводить до сведения профкома не позднее, чем за 2 месяца.

4.7. Уменьшение учебной нагрузки педагогических работников допускается только в случае отсева обучающихся, явившихся причиной для закрытия учебных групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях необходимо рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об этом изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца.

В других случаях временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или установленной приказом работодателя при приеме на работу, а также изменение ее характера возможно только по взаимному согласию сторон.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

4.8. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления профсоюзного комитета не менее, чем за 3 месяца.

4.9. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и выплатить все суммы, причитающиеся работнику от работодателя в день увольнения.

## **Раздел 5. Труд и заработная плата.**

*Стороны договорились:*

5.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждый работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, стажем работы.

5.2. Минимальный размер заработной платы работников Центра внешкольной работы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера рассматриваются с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса РФ и отражены в Положении по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова от 21.09.2018 года (с изм. От 01.10.2019, от 24.10.2019, от 25.11.2019, от 01.10.2020, от 23.10.2020, от 10.12.2021, от 11.01.2022, от 30.12.2022, 24.10.2023).

5.5. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда.

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц путем перечисления на счета в кредитных организациях по письменному заявлению работника : 15 числа каждого месяца - за первую половину месяца и 30 числа месяца - за вторую половину месяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников приведены в Положении по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова от 21.09.2018 года (с изм. От 01.10.2019, от 24.10.2019, от 25.11.2019, от 01.10.2020, от 23.10.2020, от 10.12.2021, от 11.01.2022, от 30.12.2022, 24.10.2023).

5.10. Совмещение профессий (должностей), выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы возможно только с письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Отдельным работникам устанавливаются надбавки за наличие ученого или почетного звания, ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти РФ в виде наградных знаков и медалей, за высокую степень ответственности водителей, за качество выполненных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.12. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

5.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется прежний средний заработок в течение 3 месяцев со дня перевода.

5.14. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка.

5.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом.

5.16. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств бюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

5.17. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время и др.), производить работникам соответствующие доплаты или предоставлять дни отдыха.

5.18. Работникам организации выплачивается вознаграждение за работу в соответствии с положением по оплате труда (с учетом имеющихся средств).

5.19. Система стимулирования и поощрения труда устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Центра внешкольной работы. Указанная система может устанавливаться также коллективным договором.

5.20. 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 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

### ***Стороны договорились:***

6.1. Установить для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени. Предельная норма рабочего времени педагогических работников за одну ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю.

Прочему персоналу установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено трудовым законодательством или трудовым договором.

6.2. Разработать (по согласованию с профсоюзным комитетом) график рабочего времени работников Центра внешкольной работы с учетом специфики их работы.

6.3. При установлении педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

6.4. Устанавливать предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

6.5. Расписание учебных занятий составлять по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.



6.6. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия и за дополнительную оплату.

6.7. За часы педагогической работы с детьми сверх установленной нормы во время поездок на соревнования, спортивных походах, экскурсиях, выездных конкурсах, фестивалей, олимпиадах различного уровня сложности и педагогам, сопровождающим детей в загородных поездках и экскурсиях производить дополнительную оплату в соответствии с установленной работнику тарифной ставкой или, при согласовании сторон, предоставлять дни отдыха, согласно трудового кодекса РФ.

6.8. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.18 на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

6.9. При необходимости, работодатель (по соглашению между работником и работодателем), может изменить режим рабочего дня (установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) для отдельных категорий работников:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.10. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, получающим высшее образование впервые в учебных заведениях (заочная форма обучения) на время сессии при предоставлении справки-вызова из учебного заведения при успешной сдаче сессии в соответствии с законодательством РФ.

6.12. Предоставлять родителям 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, по письменному заявлению по уходу за ребенком инвалидом согласно ст.262 трудового кодекса РФ.

6.13. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников – 42 календарных дня, для работников-инвалидов – не менее 30 календарных дней, независимо от группы инвалидности, для других категорий работников – 28 календарных дней.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.16. Работодатель по согласованию предоставляет отпуск во время учебного года при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

6.17. Предоставлять освобождение от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей (на время заседания ОМК, для участия в спортивных мероприятиях за команду учреждения и участия в профсоюзных акциях), которые по времени выполнения совпадают с рабочим временем работников:

- членам профсоюзных органов Центра внешкольной работы, не освобожденным от основной работы;
- представителю Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

6.18. Предоставлять работникам, имеющим детей школьного возраста, по их письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы:

- 1 сентября (один день) - первоклассникам;
- 15 мая (один день) (число месяца может сдвигаться) - если девятиклассник;
- 25 июня (один день) (число месяца может сдвигаться) – если одиннадцатиклассник.

6.19. 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.

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;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших и 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.20. Педагогические работники Центра, имеющие 10 лет непрерывной работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяется учредителем и Уставом или настоящим коллективным договором.

6.21. Работник может быть временно переведен на дистанционную работу без его согласия в случае возникновения ситуации, которая ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия — производственная авария, пожар, землетрясение, эпидемия и пр. (ст. 312.9 ТК РФ). В иных случаях перевод на дистанционную работу осуществляется только с согласия работника.

6.22. Трудовой договор с дистанционным работником по инициативе работодателя может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ (по общим основаниям), статьей 312.8 ТК РФ (по дополнительным основаниям).

## **Раздел 7. Охрана труда.**

### ***Стороны договорились:***

- 7.1. Проводить обучение и проверку знаний работников Центра внешкольной работы по охране труда.
- 7.2. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.
- 7.3. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.
- 7.4. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы (Приказ № 59-01-15/13 от 19.01.2024 г.).
- 7.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве совместно с профсоюзным комитетом.  
При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.
- 7.6. Изучать совместно с профкомом условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.
- 7.7. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.
- 7.8. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- 7.9. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за организацией пожарной безопасности учреждения.
- 7.10. Проводить мероприятия по специальной оценке условий труда.
- 7.11. Обеспечить непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н).
- 7.12. Осуществлять обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя.

## **Раздел 8. Охрана здоровья.**

### ***Стороны договорились:***

- 8.1. Организовывать проведение за счет муниципального бюджета обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

8.2. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров работниками учреждения. Обеспечивать условия для прохождения медосмотров и прививок сотрудниками.

8.3. Вести обязательное медицинское страхование работников.

8.4. Администрация способствует формированию культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения.

## **Раздел 9. Социально-бытовые льготы и гарантии.**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Вести работу по организации отдыха сотрудников и их детей.

9.1.2. Оказывать профсоюзу поддержку при подготовке вечеров отдыха трудового коллектива.

9.1.3. Организовывать торжественные проводы работника на пенсию.

9.1.4. По обращениям работников оказывать им содействие в реализации прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение, оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

### **9.2. Профсоюз обязуется:**

9.2.1. Выделять материальную помощь сотрудникам (членам профсоюза) из средств, имеющихся в профсоюзном бюджете, при предоставлении путевки (в санаторий или дом отдыха или туристическую путевку), но не более 5 тысяч рублей из средств Профсоюза один раз в два года на основании письменного заявления работника.

9.2.2. Предусматривать средства для оказания материальной помощи работникам и членам их семей на случай смерти, трудового увечья, профессионального заболевания, длительного заболевания, поддержки малообеспеченных, ветеранов труда и других категорий работников.

## **Раздел 10. Взаимодействие сторон. Участие профсоюза в управлении.**

При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Заблаговременно ставить в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности Центра внешкольной работы.

10.1.2. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива.

10.1.3. Рассматривать порядок премирования и других выплат стимулирующего характера по согласованию с Профсоюзным органом.

## **10.2. Профсоюз обязуется:**

10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей; выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.2.2. Способствовать своей деятельностью созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.

## **Раздел 11. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.**

### ***Стороны договорились:***

11.1. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

#### *Администрация*

➤ Невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом.

➤ Лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении КД привлекаются к ответственности.

➤ *Профсоюзный комитет*

➤ Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;

➤ Объявление недоверия и переизбрание.

#### *Члены трудового коллектива*

➤ Меры ответственности члена трудового коллектива согласно действующего трудового кодекса РФ.

## **Раздел 12. Разрешение трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.**

12.1. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом.

## **Раздел 13. Гарантии прав профсоюзных органов.**

### **13.1. Работодатель обязуется:**

13.1.1. Предоставлять выборным органам Профсоюза, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием.

13.1.2. Работодатель не реже одного раза в год совместно с профсоюзным комитетом информирует о результатах финансово-хозяйственной деятельности работников на общем собрании.

13.2. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы:

13.2.1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной

работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.2.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций не освобожденным от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы по согласованию с работодателем.

Пронумеровано, пронумеровано и  
скреплено печатью  
44 (защитная печать)  
листов

Директор Центра внешкольной работы

Ю. В. Юртайкина

