

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Эколого-биологический Центр»  
муниципального образования города Братска

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Эколого-биологический Центр»  
Муниципального образования города Братска  
на 2023-2026 годы

*Принят на общем собрании трудового коллектива МБУДО «ЭБЦ»  
Протокол № 11 от 05 декабря 2023 года*

**От работодателя:**

Директор  
МБУДО «ЭБЦ»  
Бусыгина И.Г.

М.П



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Владимирова А.П.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AV', written over the name 'Владимирова А.П.'.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регламентирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Эколого-биологический Центр» муниципального образования города Братска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее-Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Владимировой Алены Павловны и работодатель в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Эколого-биологический Центр» муниципального образования города Братска (далее - МБУДО «ЭБЦ») Бусыгиной Инны Григорьевны.

1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 29 декабря 2023года.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком, представителя трудового коллектива (ст.52.53. ТК РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома, представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования города Братска, настоящим Коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5 Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному

плану, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию профкома). Объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Педагогическая (учебная) работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон, в том числе, в период временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника.

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий, карантин и в других случаях)

- восстановление на работу педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора для педагогических работников допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение количества групп, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации

или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием по направлению работодателя), а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в следующих размерах:

250 рублей – по Иркутской области

500 рублей – за пределы Иркутской области;

3.3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком, представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Считать массовым высвобождением увольнение не менее 10 человек работников организации в течение 30 календарных дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Пункт 2 статьи 81 ТК РФ — сокращение численности или штата работников организации.

Пункт 3 статьи 81 ТК РФ — несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Пункт 5 статьи 81 ТК РФ — неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие родители, имеющие одного и более несовершеннолетних детей (т.е. до 18 лет), а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования (на бюджетной основе);
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. 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 работников.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом работодателя.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин - не более 36 часов в неделю согласно ст. 320 ТК РФ. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки), установленных за ставку заработной платы Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом наиболее благоприятного режима труда работника и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к методической и иной педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя с ознакомлением работника под подпись.

5.7. В каникулярное время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение



работников учреждения к работе в выходные и не рабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

В случаях, предусмотренных статьей 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.

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 о новой системе оплаты труда.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. 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.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней;
- за работу в местностях, приравненных к району Крайнего Севера, 16 календарных дней.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- 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 ими 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;
- при рождении ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

- до 14 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 (пять) календарных дней.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

6.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.

6.1.3. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину отработанного месяца - 30 число текущего месяца (в феврале 28 число текущего месяца), за вторую половину - 15 число месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.1.4. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных актов.

6.1.5. Заработная плата включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее оклад (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.1.6. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленным работодателем.

6.1.7. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев подряд. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

6.1.8. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35% части оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

6.1.9. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день или в выходной оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.1.10. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.1.11. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за два месяца.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, производится из расчета установленной

заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое время до выплаты ему задержанной суммы.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Производить оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования города Братска «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования города Братска».

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. А также оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска неработающим членам семей работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником).

7.1.2. Оплачивать компенсацию расходов по оплате стоимости проезда в пределах Российской Федерации, в том числе транзитом через другие государства, к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – отпуск) и обратно любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным транспортным средством, а также по оплате стоимости провоза багажа (далее – компенсация расходов) один раз в два года за счет средств организации.

В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ в размере, определенном законодательством.

7.1.3. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.2. При направлении в служебную командировку сотруднику гарантируется сохранение среднего заработка и места работы, возмещение

расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

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

8.1.2. Проводить в организации специальную оценку условий труда, и по ее результатам осуществлять работу по охране труда с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить представителя первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Организовать систему административно-общественного контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

8.1.4. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в специализированном учебном центре.

8.1.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Проводить обучение с последующей проверкой знаний работников образовательного учреждения по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

8.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его 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.

8.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 214 ТК РФ).

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

8.1.16. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.17. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований) всех работников учреждения (ст. 214, 220 ТК РФ), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Работник обязуется:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от обучающихся;

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Профком, представитель трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Заключать от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

8.3.2. Осуществлять общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

8.3.3. Проверять состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

8.3.4. Принимать участие в работе службы по охране труда, комиссиях по проверке знаний по охране труда, по приёмке Учреждения к новому учебному году.

8.3.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

8.3.6. Участвовать в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

8.4. Взаимные обязательства Администрации и Профсоюза:

8.4.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

8.4.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п.3,

п. 5 ст. 82 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе профсоюзного комитета, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

## **10. Обязательства профсоюзного комитета, представителя трудового коллектива**

10. Профсоюзный комитет Учреждения, представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников по социально-трудовым вопросам независимо от их членства в профсоюзе (ст. 29, 30 ТК РФ).

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией (ст. 337 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых



актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда охране труда и других.

10.10. Совместно с работодателем контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора ответственность сторон**

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Осуществлять контроль по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.1.2. Рассматривать все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.3. Профком, представитель трудового коллектива направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную

организацию.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 29 декабря 2023г и действует по 28 декабря 2026 года.

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

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью  
на 18 (восемнадцати) листах.

Рубенмарф  
Дубовина ИГ

« 20 » года

МП

