

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕРТКОВСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

От работодателя:

Директор МБОУ ДО
Чертковская ДЮСШ

А.А. Ткаченко

12.01.2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО Чертовская ДЮСШ

М.Н. Познякова

12.01.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
Чертковская детско-юношеская спортивная школа
ИНН 6138005193**

с 12.01.2023 по 11.01.2026

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 18573/23-945
от 11.07.2023 г.

Предыдущий коллективный договор
действовал по 28.01.2022 г.

Чертковский район

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Чертковская детско-юношеская
спортивная школа

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Чертковская детско-юношеская спортивная школа (МБОУ ДО Чертковская ДЮСШ).

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МБОУ ДО Чертковская ДЮСШ в лице директора Ткаченко Александра Александровича, именуемый далее «работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «работниками», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Чертковской районной организации Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя Позняковой Марины Николаевны, именуемая далее «профком».
- 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
- 1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность

в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись;
- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать их участию в конкурсах профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
 - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
 - 1.7. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
 - 1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.
 - 1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить законодательству и положениям настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.
 - 1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. 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 законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником на основании статьи 65 ТК РФ с учетом правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, предусмотренных Федеральным законом от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ.
- 2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

- неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
 - 2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
 - 2.7. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее, чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.
 - 2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
 - 2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).
 - 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст. 84.1 ТК РФ с учетом правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, предусмотренных Федеральным законом от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

- 3.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

- 3.2. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе работодателя (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
- 3.3. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.
- 3.4. Работодатель обязуется предоставлять, предупрежденным о высвобождении работникам, время на поиск другой работы в течение рабочей недели (с оплатой).
- 3.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
- 3.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. (ст. 197 ТК РФ).
- 3.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. (ст.196 Трудового кодекса РФ).
- 3.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.
- 3.9. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников.
- 3.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173–177 ТК РФ.

Стороны договорились:

- 3.13. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.
- 3.14. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.
- 3.15. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении.
- 3.16. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем по согласованию с профкомом (ст. 196 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

- 4.1. Работникам учреждения: администрации, специалистам, обслуживающему персоналу устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: 40-часовая для мужчин, 36-часовая для женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ).
- 4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Выполнение педагогической работы характеризуется наличием норм времени только для выполнения работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и расписания учебных занятий.
- 4.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом наиболее благоприятного режима для обучающихся, с учетом мнения их родителей (законных представителей) и рационального использования рабочего времени педагога.
- 4.4. Если это возможно по учебной нагрузке, педагогу предоставляется методический день. Методический день педагогу предоставляется в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки и учебы по заочной форме обучения.
- 4.5. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 108 ТК РФ.
- 4.6. Общим выходным днем считать – воскресенье. Второй выходной день устанавливается согласно графику работы.

- 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.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).
- 4.9. Педагогические работники организуют работу с обучающимися в течение всего календарного года.
- 4.10. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на срок 3 рабочих дня.
- 4.11. В каникулярное время (летний период) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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 (ст. 123 ТК). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 4.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
- 4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
 - имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери или отцу, воспитывающей(-ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту).
- 4.15. Работники учреждения освобождаются от трудовых обязанностей до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка в случаях

рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (ст. 128 ТК РФ).

- 4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 4.17. Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков предоставлять следующим категориям работников:
- работники моложе 18 лет;
 - работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
 - женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
 - работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- 4.18. Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

Стороны договорились:

- 4.19. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом;
 - другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

- 5.1. Устанавливать размеры должностных окладов работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- 5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда.
- 5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

Работодатель обязуется:

- 5.4. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ.
- 5.5. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.
- 5.6. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.
- 5.7. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).
- 5.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.
- 5.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, только с их письменного согласия.
- 5.10. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).
- 5.11. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.
- 5.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника в банк (пластиковую карту). Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца и 12 число следующего месяца.
- 5.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.» (части 8, 9 статьи 136 ТК РФ).
- 5.14. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока

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

- 5.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 3 статьи 133 ТК РФ).
- 5.16. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.
- 5.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже одного раза в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.
- 5.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.
- 5.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- 5.5. Проводить под роспись со всеми работниками инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 212 ТК РФ).

- 5.6. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов согласно системе управления охраной труда в учреждении.
- 5.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 5.8. Работодатель оказывает содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 5.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обеспечивает личными медицинскими книжками.
- 5.10. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.
- 5.11. **Профком обязуется:**
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
 - обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
 - проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения;
 - осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;
 - участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
 - регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
 - участвовать в расследовании несчастных случаев;
 - оказывать помощь администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.
- 5.12. **Работники обязуются:**
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
 - проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
 - извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- 7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.
- 7.2. Работодатель совместно с профкомом определяет необходимое количество путевок для отдыха и оздоровления работников, а также детей работников организации.
- 7.3. Оказывать материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда и средств профсоюзной организации:
 - в связи с болезнью;
 - пенсионерам и инвалидам;
 - при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
 - в связи со смертью близких родственников;
 - на юбилейные даты;
 - в связи со стихийными бедствиями, погорельцам и др.
- 7.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.
- 7.5. В случае участия работников в областных, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освободить от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.
- 7.6. Работодатель предоставляет женщинам, имеющих детей, получающих начальное общее образование (1-4 классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей-выпускников школы, краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

- 8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
- 8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

- 8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
- 8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.
- 8.8. Освобождать членов профкома от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.
- 8.9. Увольнение работников по инициативе работодателя, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.
- 8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профкома помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.
- 8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и др.
- 8.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству.

Профком обязуется:

- 8.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.14. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.
- 8.15. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 8.16. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.
- 8.17. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
- 8.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».
- 9.3. Работодатель обязуется создавать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утверждать её состав приказом, обеспечивать организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на приоритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.
- 10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.
- 10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ПРИЛОЖЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Соглашение по охране труда