

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Станция юных техников»  
на период с 02.07.2018 по 01.07.2021гг.  
с изменениями

От работодателя:

От работников:

Директор МБУДО СЮТ

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО СЮТ

  
М.М.Кротова

  
Л.В.Сафронова



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>426-18</u>	от <u>17.03.2018г.</u>
На <u>двадцать два</u>	листах
Начальник управления 	

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Станция юных техников» (сокращённое наименование – МБУДО СЮТ)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО СЮТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

представитель работников - первичная профсоюзная организация, в лице председателя первичной профсоюзной организации;

представитель работодателя - директор МБУДО СЮТ.

1.5. Стороны договорились, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки и ее выборный профсоюзный орган – профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников МБУДО СЮТ независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО СЮТ, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казённое, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (глава 10 - 13), другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ) Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

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

2.4. Трудовой договор с работником МБУДО СЮТ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в

случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту;
- и в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о стимулирующих выплатах, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77- 81, 83-84 ТК РФ).

***Стороны договорились:***

2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета МБУДО СЮТ. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность, другие категории работников.

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

***Стороны обязуются:***

2.14. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

### **3. Аттестация педагогических работников, дополнительное профессиональное образование**

3.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения ответственности педагогических работников занимаемым ими должностям проводится на основании оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы обучения по программам до-

полнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 5, ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального образования предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.4.2. В целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установления квалификационной категории, один раз в пять лет проводится аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности (п.5, ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.4.3. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

## **4. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников МБУДО СЮТ осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Тамбовской области, с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово, с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников».

4.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения, руководителя и заместителей руководителя учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10- 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.4. Изменение оплаты труда работников допускается в порядке, установленном трудовым законодательством. Об изменении оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, изменения происходят в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данная организация является основным местом работы:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты %
До 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Выплаты за стаж принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) работников за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, производится в соответствии с Перечнем компенсационных доплат и повышении ставок

заработной платы (должностных окладов) работников образовательных организаций.

4.7. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со ст.133.1 ТК РФ.

4.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется руководителем организации с учетом мнения профкома.

4.9. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- за работу, связанную со спецификой контингента учащихся;
- за сохранение контингента учащихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

4.10. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются организацией самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;



за достижение учащимися высоких показателей в обучении;  
за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

4.11. Образовательная организация вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размера доплат стимулирующего характера и другие выплаты.

4.12. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ в установленные сроки: «9» и «24» числа каждого месяца путём перечисления на банковский счёт (банковскую карту) работника.

4.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных организацией, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок), ст.136 ТК РФ.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

4.14.2. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.14.3. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

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.

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

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБУДО СЮТ.

4.16. Заработная плата работников МБУДО СЮТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должност-

ных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации не должна уменьшиться на период действия коллективного договора.

Стороны договорились:

- совершенствовать критерии оценки качества профессиональной деятельности сотрудников учреждения, для определения размера стимулирующих выплат.

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

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами МБУДО СЮТ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБУДО СЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (на 1 ставку):

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.4. В течение рабочего дня сотрудникам организации предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Продолжительность перерыва не должна быть менее 30 минут и не более двух часов и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

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.

5.6. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска у педагогических работников 42 календарных дня, у работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения - 28 календарных дней.

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.

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).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней ст.125 ТК РФ.

5.7. Работодатель обязуется:

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.8. Предоставлять педагогическим работникам организации не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. №644).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

## 6. Охрана труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель (руководитель образовательной организации) обязуется:

6.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

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

6.2. Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

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

6.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником организации на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

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

6.8. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

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

6.11. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13. Выполнять предписания должностных лиц, ведающих вопросами условий и охраны труда, органов государственного надзора за соблюдением требований охраны труда.

6.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

### ***Работодатель гарантирует:***

7.1. Проведение аттестации педагогических работников один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установление квалификационной категории (ст.49 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»). Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.2. Обеспечение предоставления работникам, имеющих детей дошкольного возраста, в первоочередном порядке места в муниципальной дошкольной организации для ребенка.

7.3. Педагогические работники МБДОУ в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение досрочной трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью.

7.4. Медицинское обслуживание работников МБДОУ осуществляется через систему медицинского страхования. Проведение обязательных медицинских осмотров производится за счет средств образовательной организации.

## **8. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБУДО СЮТ, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3.Руководитель образовательной организации признает право профсоюзного комитета МБУДО СЮТ на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8.4.Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

8.5.В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

***Стороны договорились:***

8.6.В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников образовательной организации.

8.7. Руководитель образовательной организации не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через централизованную бухгалтерию МБУДО СЮТ на расчетный счет Рассказовской профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.8. Директор МБУДО СЮТ принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. С учетом мнения представительного органа работников МБУДО СЮТ рассматриваются следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение о критериях оценки эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» (ст.144 ТК РФ);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- проведение аттестации педагогических работников один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям, установление квалификационной категории (ст.49 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»);
- направлять не реже чем один раз в три года педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю

педагогической деятельности (п.5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.11. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, сохраняя за работниками средней зарплатки на время участия.

8.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

8.13. Члены выборного профсоюзного органа-профкома включаются в состав комиссий МБУДО СЮТ по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

## **9. Обязательства профсоюза**

### ***Профсоюзный комитет образовательной организации обязуется:***

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

9.6. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

9.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.12. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, городским управлением образования, Рассказовской профсоюзной организации.

9.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МБУДО СЮТ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.15. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

9.16. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать организацию профсоюза о нарушениях для принятия мер.

9.17. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

9.18. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

9.19. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

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

***Стороны договорились, что:***

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



10.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора - работодателем (директором МБУДО СЮТ), с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать на общем собрании работников отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

10.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

10.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор принят общим собранием работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников» протокол № 4 от 02.07.2018

Пронумеровано,  
прошнуровано

*деветнаест*

19 листов

Директор МБОУДОД СЮТ

*Кротова*  
М.М.Кротова

