

**Коллективный договор
на 2021-2023 г.г.**

Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Хатангский центр детского творчества»

Принят на общем собрании

работников
Протокол № 1 от 15.01.2021 г.

От работодателя:	От работников:
Директор ТМБ ОУДО	Председатель трудового
«Хатангский центр детского творчества»	коллектива
П.А. Широких	Л.В. Молчанова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества», заключён между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя – Молчанова Л.В.;
работодатель в лице его представителя – директор Широких П.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости 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.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

Коллектив работников ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества» обязуется:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять эту работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования Госнадзора для образовательных учреждений.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную Приказом Администрации к служебной тайне.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

III. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

Обязательства при заключении трудовых договоров:

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

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. 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.

3.4.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной 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 (ст.57,72 ТК РФ).

3.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий работы в данном образовательном учреждении.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп кружков.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

3.6. Объём педагогам учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

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

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74ТК 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 работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 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 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 (ст.74 ТР РФ).

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

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

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2.Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не ниже 2 % от фонда оплаты труда.

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

4.3.5.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 подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

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

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

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) проводить с учетом мнения профкома (ст.32 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или 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), проработавшие в учреждении свыше 10 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, специалисты, подготовка к работе в развивающем обучении.

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

5.6.3. 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.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение 1), учебным расписанием, графиком работы работников на учебный год, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать

40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

6.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни, 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 представлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.9. 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 об оплате труда.

6.10. Продолжительность ежегодного очередного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Для инвалидов, работающих в учреждении продолжительность отпуска составляет не менее 30 календарных дней

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 педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с

очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

6.11. В каникулярное время 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.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- активистам профкома до 3 дней;

- за работу, несвязанную с должностными обязанностями – до 3-х дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

6.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.15. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения на основании приказа работодателя и в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ №69 от 27 марта 2006г.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных п.6.10, 6.11

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о

новой системе оплаты труда работников ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества» (Приложение 2).

7.2. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (далее – муниципального района). Выдача заработной платы производится два раза в месяц: 23 числа отработанного месяца – первая часть заработной платы (аванс) и вторая часть заработной платы 8 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

7.3. Размер должностного оклада устанавливается работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда работников ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества» и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных должностных окладов, установленных в соответствии с ПКГ (профессионально-квалификационные группы);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- прочие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о новой системе оплаты труда работников учреждения.

7.6. Изменение должностных окладов производится:

- за выслугу лет (при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- за более высокий уровень профессионального образования и ученую степень - со дня вынесения решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. На всех работников, а также педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Наполняемость кружков (групп) устанавливается в соответствии с Уставом учреждения.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

7.9.2. Выплачивать работникам за счет средств работодателя пособие за первые два

дня временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ);

- время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Оказывает, по возможности, материальную помощь работникам учреждения из средств экономии.

8.2. Регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисления и перечисления единого социального налога и страховых взносов пенсионного страхования.

8.3. Осуществлять регулярно проверку соответствия фактических условий труда, обеспечивающих досрочный выход работника на пенсию, нормативным условиям утвержденным Технологией работ, либо Уставными документами.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

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

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки следующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

9.7. 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.220 ТК РФ).

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

9.9.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.

9.10.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) представителя работников (ст.212 ТК РФ).

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

9.12.Создать в учреждении комиссию по охране труда.

9.13.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14. Оказывать содействие членам комиссий 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.

9.15.Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, 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 (при наличии средств в учреждении).

9.16.Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Работник:

9.1.1. Несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2.Должен бережно относиться к выданным в его пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

V. Социальные гарантии льготы, компенсации.

5.1. Стороны договорились обеспечивать:

5.1.1 Оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, правовым актам муниципального района.

5.1.2. Выплату материальной помощи на погребение в случае похорон близких родственников (супруг (а), родители, дети) – 5000 рублей.

5.1.3. Выплату материальной помощи семье работника на погребение в случае его смерти:

- при погребении без вывоза тела – 10000 рублей
- при необходимости вывоза тела - 20 000 рублей.

5.1.4. Выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной

жизненной ситуации: при утрате имущества в результате пожара, кражи, стихийного бедствия, в случае смерти ближайших родственников, при болезни и по другим уважительным причинам. Размер материальной помощи (за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 7.2.3., 7.2.4.) определяется в каждом отдельном случае индивидуально и не может превышать 6 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) в год.

5.2. Коллективный договор на основании Положений, ежегодно утверждаемых Начальником Управления образования и Председателем профсоюза, предусматривает следующие дополнительные гарантии:

5.2.1. Предоставление материальной помощи на обследование в лечебных учреждениях, расположенных на территории муниципального района; приобретение дорогостоящих медикаментов и зубопротезирование на территории Российской Федерации.

5.2.2. Частичное возмещение стоимости санаторно-курортного лечения.

5.2.3. Материальное поощрение юбилярам 50-ти, 60-ти, 70-ти лет в размере до 2000 рублей в виде разовых стимулирующих выплат за счет фонда оплаты труда при условии экономии фонда оплаты труда.

5.2.4. Единовременную материальную помощь работникам образовательных организаций в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, размер которой не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.2.5. Обеспечение служебным жильем Работников учреждения, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с действующим законодательством муниципального района.

VI. Пожарная безопасность

6.1. Работодатель обеспечивает:

- реализацию в полном объеме мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:
- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России,
- обеспечивает Образовательную организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности,
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,
- доводит схемы и инструкции по пожарной безопасности до обучающихся, педагогов и работников образовательного учреждения,
- организует и проводит обучение мерам пожарной безопасности, тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие,
- организует и проводит в образовательном учреждении изучение Постановления Правительства РФ 390 от 25.04.2012г «О противопожарном режиме»,
- издает инструкции о мерах пожарной безопасности, по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в помещениях Образовательной организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений,
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах,

- осуществляет систематические осмотры территории, прилегающей к учреждению, по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участке, прилегающих к зданию образовательного учреждения), готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в

Образовательной организации,

- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величина материального ущерба, принятые меры).

6.2. Работник:

- организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей,

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара,

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта,

- контролирует разработку графика планово-предупредительных ремонтов электрооборудования, электроустановок, оборудования в кабинетах трудового обучения, в электрощитовых помещениях и организацию профилактической работы с работниками учреждения о мерах пожарной безопасности,

- участвует в работе комиссий по проверке наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажей, учета огнетушителей, исправности автоматической пожарной сигнализации и т.д.

6.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров,

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности,

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

VII. Обеспечение выполнения Коллективного договора.

7.1.С целью исполнения условий и обязательств Сторон настоящего Коллективного договора:

7.1.1.Стороны осуществляют совместное рассмотрение планируемых расходов на выполнение обязательств по настоящему договору.

7.1.2.Выполнение дополнительных социальных гарантий, предусматриваемых настоящим договором, подтверждается ежегодно бюджетом учреждения

VIII. Заключительные положения.

8.1.В ходе выполнения Коллективного договора могут разрабатываться приложения, конкретизирующие его отдельные положения и являющиеся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и

выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

8.5. Коллективный договор составлен в количестве 3-х экземпляров.

8.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует по «31» декабря 2020 года. Действие настоящего Коллективного договора по соглашению Сторон может пролонгироваться на срок, оговоренный Сторонами.

Директор ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества» _____ П.А. Широких
«20» января 2021 года

Председатель трудового коллектива ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества» _____ Л.В. Молчанова

«20» января 2021 года