

От Работодателя  
Директор



МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска

Сиволалов А.А.

2022г.

От Работников

Рабочий по комплексному  
обслуживанию и ремонту зданий 2  
разряда

МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска

 Пыханов А.П.

«14» 06 2022г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования детско-юношеской**  
**спортивной школы №4 г. Волгодонска**

с 14.06.2022г. по 13.06.2025г.

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

Регистрационный № 18/26/22-1987  
от 12.09.2022

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детско – юношеская  
спортивная школа №4 г. Волгодонска

2022г.

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее по тексту - "Договор") заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №4 г.Волгодонска (далее по тексту МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска (далее по тексту - "Работники") и МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска в лице их представителей.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст.40,41 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 МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2.Сторонами "Договора" являются:

1.2.1.МБУДО ДЮСШ №4 г. Волгодонска в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: директора Сиволапова Алексея Алексеевича (далее по тексту - "Работодатель").

1.2.2."Работников" представляет Пыханов Анатолий Петрович (далее по тексту - "Представитель").

1.3.Предметом "Договора" являются взаимные обязательства "Сторон" по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения "Работников", продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным "Сторонами".

1.4."Работники" наделяют "Представителя" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".

1.5."Стороны", заключившие "Договор", обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6."Договор" заключен полномочными представителями "Сторон" на добровольной и равноправной основе в целях:

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения "Работников", укреплению деловой репутации "Работодателя";

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7."Договор" распространяется на всех "Работников" "Работодателя" (ст. 43 ТК РФ) независимо от стажа работы, режима занятости.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации (муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №4 г.Волгодонска), расторжения трудового договора с его руководителем.

1.8.1 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

1.10."Договор" заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с "Работниками", не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий "Работников", установленный трудовым законодательством и "Договором".

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре. Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Любые действия, ухудшающие условия, по сравнению с действующим законодательством являются недопустимыми (ст. 9 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения "Представителя". Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения "Работников" по сравнению с трудовым законодательством и "Договором".

1.11.Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора работников соответствует статье 57 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием представительного органа (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ)

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.57 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, ст.162 ТК РФ).

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.11. В соответствии со ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника ему выдаются копии документов, связанных с его трудовой деятельностью не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

2.12. Переводы, увольнения работников производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами. Помимо общих оснований прекращения трудового договора, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава 5 организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

2.16. Увольнение по сокращению штатов согласно п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Необходимость увольнения работников по сокращению численности или штата работников возникает вследствие:

- исключения из штатного расписания некоторых должностей;
- уменьшения количества одноименных штатных единиц (сокращения численности работников);
- изменения наименования должностей с одновременным изменением трудовой функции работников ст. 15ТК РФ;
- снижения фактической наполняемости учебной группы до 50%;
- изменения количества часов по предмету из-за изменения учебного плана, учебных программ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания

беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет), с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1, п.3, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или п.2 статьи 336 ТК РФ).

2.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.841 ТК РФ, с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

2.21. При увольнении работника все программно-методические материалы, разработанные педагогическими работниками в рамках должностных обязанностей и в рабочее время, являются собственностью работодателя.

2.22. Работники МБУДО ДЮСШ №4 г.Волгодонска должны руководствоваться «Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников», и соблюдать его в процессе своей работы.

### **III. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым

работодателем с учетом мнения (по согласованию) "Представителя", а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения "Представителя" (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.3. Для директора Школы, заместителей директора по УСР и АХЧ, главного бухгалтера, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для инструкторов-методистов пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье – при 36 часовой рабочей неделе.

3.5. Работа тренеров-преподавателей определяется расписанием учебных занятий. Норма часов преподавательской нагрузки за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей в типовом положении об образовательных учреждениях дополнительного образования детей не предусмотрен. (Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Трудового кодекса Российской Федерации).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.6. **Неполное рабочее время** – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.7. Расписание занятий составляется работодателем учреждения по представлению тренеров-преподавателей, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, возрастных особенностей, спортивной подготовки и санитарно-гигиенических норм.

3.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. 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, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.11. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого, устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

3.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, п.5 ч.4 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»), в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» На период нахождения в длительном отпуске за работником сохраняется место работы (должность). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ).

3.17. Педагогические работники в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 122-123 ТК РФ.

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.

Часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.20. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации школы проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах; - предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОУ;

- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;

- участия работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

3.21. 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, получающих образовательную по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка».

3.22. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и, с их согласия, к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, размеры доплат и т.д. определяются Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (Приложение № 2).

4.2. В рамках Положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах разрабатываются и доводятся до коллектива Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам (Приложение № 3).

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

4.4. Зарботная плата, должностные оклады работников устанавливаются, в соответствии с действующей системой об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах МБУДО ДЮСШ №4 г.Волгодонска, исходя из квалификации сотрудников.

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.6. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, а также:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Выплата заработной платы производится в установленные сроки (8 и 23 числа ежемесячно)

4.7. Нормирование труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.8. Установить надбавки за условия труда в процентах к должностному окладу, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах.

Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основе процедуры специальной оценки условий труда.

#### **Работодатель обязуется:**

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.6. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца. Не позднее, чем за день до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Установить каждому работнику размер должностного оклада.

4.8. Установить надбавки за условия труда в процентах к должностному окладу, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах.

Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основе итогов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной по установленным методикам.

4.9. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.10. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.11. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

#### **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием "Представителя".

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

5.2. Не менее чем за два месяца персонально уведомить работников о предстоящем увольнении под роспись. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Членов профсоюза работодатель уведомляет через профсоюз (ст.82 ТК РФ).

5.3. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с представительным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

5.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.4.1. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.187 ТК РФ).

5.4.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональной образовательной организации и в образовательной организации высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке (ст.173-176 ТК РФ).

5.5. 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 проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 93, 210 ТК РФ).

6.2. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.3. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда (дополнительный отпуск, доплата за вредные условия труда);

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ);

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ 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).

6.4. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015 г. № 36ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

В учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи.

6.5. Организовать, провести и оплатить и периодические ежегодные медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств соцстраха (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.6. Проводить медицинские осмотры и диспансеризацию персонала на рабочих местах в соответствии со ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ».

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению.

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

6.8. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

Ознакомление "Работников" с требованиями охраны труда.

Разработку и утверждение с учетом мнения "Представителя" или выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для "Работников".

"Работники" обязаны:

Соблюдать требования охраны труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.9. 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 проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении информирования ВИЧ»

"Представитель" имеет право:

6.10. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной

среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.11. Организовать работу уполномоченных лиц представительного органа по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.12. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и "Представитель" в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.3.3. оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами при наличии финансовой возможности.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

## **VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на Общем собрании трудового коллектива.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями.

11.2. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.