

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДУЙСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
на 2022 – 2024 годы

Уведомительная регистрация

Регистрационный номер:

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

п.г.т. Кадуй
2022 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Коллективный договор (далее – КД) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества» (далее МБУ ДО ЦДТ)
КД – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в МБУ ДО ЦДТ, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников учреждения и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.
Настоящий КД основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Региональном отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы и иных нормативно-правовых актах.
- 1.2. КД обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками образовательного учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.3. Участниками (сторонами) КД являются:
Профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации МБУ ДО ЦДТ (в дальнейшем – Профком) – от имени работников;
Работодатель в лице директора МБУ ДО ЦДТ (в дальнейшем – Работодатель)
- 1.4. Действие КД распространяется на всех работников МБУ ДО ЦДТ. Работники МБУ ДО ЦДТ (в том числе совместители), не являющиеся членами первичной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации МБУ ДО ЦДТ, наделяют полномочиями представлять свои интересы при реализации Коллективного договора профсоюзный комитет МБУ ДО ЦДТ.
- 1.5. Профком выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦДТ полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.
- 1.6. В тех случаях, когда на работников МБУ ДО ЦДТ в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.
- 1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 1.8. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в текст КД на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации КД и оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до коллектива МБУ ДО ЦДТ.
В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с настоящим КД, данные решения вступают в действие автоматически.

- 1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. КД вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действителен до 31 августа 2024 года. Стороны имеют право продлить действие КД на срок до трёх лет.
- 1.11. В случае реорганизации сторон КД их права и обязанности по настоящему КД переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового КД или внесения изменений и дополнений в настоящий КД.
- 1.12. КД состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного КД.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Договора.

Стороны договорились:

- 2.1 Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.
- 2.2. Заключать коллективные договоры в МБУ ДО ЦДТ.
- 2.3. Создать в МБУ ДО ЦДТ комиссию по заключению и реализации КД, внесению в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения КД (далее - комиссия).
- 2.4. Предусматривать участие представителей Профкома в заседаниях администрации МБУ ДО ЦДТ при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного КД и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам МБУ ДО ЦДТ.
- 2.5. Предоставлять Профкому информацию о подготовке, прохождении и издании нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников МБУ ДО ЦДТ для предварительного согласования.
- 2.6. В целях контроля за выполнением КД и регулирования социально-трудовых отношений учреждении:
 - 2.6.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению КД и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
 - 2.6.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по заключению и реализации КД (далее - комиссия), принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.
 - 2.6.3. Комиссия рассматривает ход выполнения КД и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.
 - 2.6.4. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
 - 2.6.5. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения КД будут регулярно доводиться до коллектива МБУ ДО ЦДТ.
 - 2.6.6. Функции контроля за выполнением КД могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии по заключению и реализации КД.
 - 2.6.7. Стороны пришли к договоренности, что в период действия КД возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.
 - 2.6.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего КД решаются комиссией.
 - 2.6.9. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения –

забастовок.

- 2.6.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по КД или решений комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления учреждением.

Стороны договорились:

- 3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников и обучающихся.
- 3.2. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на организацию деятельности учреждения в соответствии с установленными нормативами.
- 3.3. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы муниципальной власти для решения следующих вопросов: повышения заработной платы работников учреждения; увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательного учреждения; включения в перечень статей муниципального бюджета расходов на:
- охрану труда в МБУ ДО ЦДТ;
 - оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей МБУ ДО ЦДТ;
 - проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников МБУ ДО ЦДТ, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
 - ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ (включается в должностной оклад педагогических работников);
 - санаторно-курортное оздоровление работников МБУ ДО ЦДТ;
 - оздоровление детей работников МБУ ДО ЦДТ.
- 3.4. Считать, что МБУ ДО ЦДТ в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

4. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

- 4.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита кадров по направлениям.
- 4.2. Разработать систему мер по переподготовке и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников.
- 4.3. Совершенствовать по согласованию с Профкомом формы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.
- 4.4. Совместно организовывать участие в районных и областных конкурсах «Педагог года», «Лидер в образовании», «Лучшие учреждения дополнительного образования».
- 4.5. Совместно активизировать работу по изучению и внедрению в практику работы молодых педагогов новых образовательных технологий; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.
- 4.6. Проводить совместную работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.7. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждения.

4.8. Стороны согласились, что в период действия КД будут действовать следующие положения:

4.8.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждения может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.8.2. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация учреждения независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.8.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией учреждения (далее – Работодатель) и Профкомом.

4.8.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам боевых действий по защите Отечества;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

– неосвобожденным председателям выборных органов первичных и территориальных организаций Профсоюза.

– лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.8.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.8.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.8.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации учреждения.

4.8.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке производится ликвидация вакантных должностей.

4.8.9. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

4.8.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.8.11. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.8.12. В случае получения согласия Профкома на увольнение, работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового

договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

- 5.2. Трудовой договор с работниками МБУ ДО ЦДТ заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ (в том числе с лицами, работающими по совместительству).
- 5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.
- 5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 5.5. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителя - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

- 5.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.7. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных

- организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

- 5.8. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.
- 5.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

6. Оплата и нормы труда.

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

- 6.1. Вопросы оплаты труда работников МБУ ДО ЦДТ регулируются «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Оплата труда работников МБУ ДО ЦДТ производится в соответствии с решениями Муниципального Собрания Кадуйского муниципального района.
- 6.2. Фонд оплаты труда МБУ ДО ЦДТ формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:
- а) должностных окладов;
 - б) выплат компенсационного характера;
 - в) выплат стимулирующего характера.
- 6.3. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из муниципального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда МБУ ДО ЦДТ составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения не допускается.
- 6.5. Должностной оклад работника образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Муниципального Собрания, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию. Порядок формирования гарантированной части оплаты труда работников определяется «Положением о формировании гарантированной части оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества», которое принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МБУ ДО ЦДТ.
- 6.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств МБУ ДО ЦДТ, в том числе от приносящей доход деятельности. Порядок формирования стимулирующего фонда оплаты труда и распределения стимулирующих надбавок определяется «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества», которое принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МБУ ДО ЦДТ. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда устанавливаются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, деятельность которой регламентируется соответствующим Положением, которое принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МБУ ДО ЦДТ.
- 6.7. Совместным решением работодателя и Профкома образовательного учреждения часть стимулирующего фонда дополнительной оплаты труда, а также экономия фонда заработной

платы могут быть направлены на поощрения (премии) работников. Показатели и порядок премирования работников МБУ ДО ЦДТ определяются «Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества», которое принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МБУ ДО ЦДТ.

- 6.8. За счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителям образовательного учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях. Материальная помощь работникам оказывается: работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе письменного заявления работника; руководителю учреждения – по решению управления образованием, согласованному с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом, на основании письменного заявления руководителя учреждения.
- 6.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 6.11. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.
- 6.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием.
- 6.13. Время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.
- 6.14. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 6.15. Заработная плата в МБУ ДОД ЦДТ выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 14 и 29 числа. Выплата заработной платы производится в денежной форме.
- 6.16. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.17. 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. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 6.18. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
- 6.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день 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.

- 6.20. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном объеме.
- 6.21. Изменение в системе оплаты труда работников МБУ ДО ЦДТ осуществляются с учетом:
- достигнутого уровня оплаты труда;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
 - порядка аттестации педагогических работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 6.22. Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
- 6.23. Заработная плата работников МБУ ДО ЦДТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 6.24. Стороны согласились считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителя МБУ ДО ЦДТ при распределении выплат стимулирующего характера: «Уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор»:
- наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
 - наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией

7. Рабочее время и время отдыха.

- 7.1. *Рабочее время* – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦДТ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МБУ ДО ЦДТ регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами (в том числе уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями).
- 7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогов дополнительного образования является норма рабочего времени – 18 часов в неделю, которая включает в себя проводимые занятия и короткие перерывы между ними. Выполнение другой части педагогической работы (проведение мероприятий, работа с родителями, участие в педсоветах, совещаниях и т.д.) осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизируется по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом МБУ ДО ЦДТ, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными.
- 7.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогов-организаторов является норма рабочего времени – 36 часов в неделю, для остальных работников и руководства МБУ ДО ЦДТ норма

рабочего времени – 40 часов в неделю.

- 7.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
- 7.6. Составление расписания занятий в МБУ ДО ЦДТ осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- 7.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 7.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор МБУ ДО ЦДТ

- 7.9. *Время отдыха* – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 7.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- 7.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до

трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.13. Педагогическим работникам, если это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.14. Учебная нагрузка педагогов распределяется, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа Профсоюза.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности групп, направленности работы объединения дополнительного образования и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года; уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

7.15. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку – ставка;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку – заработная плата, установленная при тарификации.

7.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию (с учетом мнения) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

- 7.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении (в том числе при увольнении по окончании срока действия трудового договора с лицами, работающими по совместительству). Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 7.18. Работникам МБУ ДО ЦДТ, занятых на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
Работникам с ненормированным рабочим днем в случае непредоставления дополнительного оплачиваемого отпуска переработка сверхнормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.
- 7.19. Работникам при наличии производственных и финансовых возможностей учреждения может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- собственная свадьба работника – 3 дня;
 - свадьба детей – 2 дня;
 - смерть близких членов семьи (родителей, сестёр, братьев, детей, супруга) – 3 дня;
 - родителям, дети которых ходят в начальную школу (1-4 класс) – 1 день;
 - работа в течение учебного года без больничных листов – 3 дня.
- 7.20. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 7.21. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. Длительный отпуск предоставляется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570 и распространяемым на педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Вологодской области по на основании Территориального отраслевого соглашения по образовательным учреждениям Кадуйского муниципального района.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны договорились, что:

- 8.1. Работникам МБУ ДО ЦДТ при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов при наличии финансовых возможностей учреждения. Средства на выплату единовременного пособия при наличии финансовых возможностей предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.
- 8.2. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.
- 8.3. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если педагогические работники проработали в этих учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.
- 8.4. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года №276), Положением о проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Вологодской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

- 8.5. В тех случаях, когда учитель школы является педагогом МБУ ДО ЦДТ, то он может аттестоваться как учитель и (или) как педагог-организатор, педагог дополнительного образования.
- 8.6. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
- 8.7. Основными задачами проведения аттестации являются:
 - стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
 - определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
 - повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
 - выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
 - учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
 - обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.
- 8.8. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.
- 8.9. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой МБУ ДО ЦДТ.
- 8.10. Деятельность аттестационной комиссии МБУ ДО ЦДТ регламентируется соответствующим положением, которое принимается педагогическим советом и утверждается приказом директора. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦДТ.
- 8.11. Аттестация педагогических работников регламентируется соответствующим положением, которое принимается педагогическим советом и утверждается приказом директора.
- 8.12. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:
 - при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
 - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;
 - при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
 - при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в муниципальные учреждения образования, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями (Аттестационная комиссия, формируемая Департаментом

образования области; аттестационная комиссия учреждения);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Методист, старший методист	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог - организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор

- 8.13. Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности (см. таблицу).
- 8.14. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:
- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
 - 2) отпуска по уходу за ребенком;
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
 - 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
 - 5) прохождения военной службы по призыву
- могут учитываться при установлении оплаты труда сроком на 1 год; при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.
- 8.15. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагога на работу.
- 8.16. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.
- 8.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось три года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста в индивидуальном порядке приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения аттестационной комиссии. Соответствующее заявление подается работником в аттестационную комиссию вместе с ходатайством территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 8.18. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

- 8.19. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 8.20. Дети работников МБУ ДО ЦДТ, как и других образовательных учреждений, имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения, что закреплено в территориальном соглашении по образовательным учреждениям Кадуйского муниципального района.

9. Охрана труда.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Работодатель:

- 9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.
- 9.1.2. Создает комиссию по охране труда, обеспечивает условия её работы.
- 9.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов; своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений; ведёт необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.
- 9.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.
- 9.1.5. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек.
- 9.1.6. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.
- 9.1.7. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.
- 9.1.8. Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.
- 9.1.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
- 9.1.10. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.
- 9.1.11. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.1.12. Проводит специальную оценку условий труда.
- 9.1.13. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

- 9.1.14. Организует обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверку знаний на получение группы допуска к работе в электроустановках (если это необходимо).
- 9.1.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 9.1.16. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 9.1.17. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.
- 9.1.18. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.
- 9.1.19. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
- 9.1.20. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- 9.1.21. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 9.1.22. Предоставляет доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 9.1.23. Осуществляет гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.
- 9.1.24. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.
- 9.1.25. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.
- 9.1.26. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.
- Профсоюзный комитет МБУ ДО ЦДТ:**
- 9.1.27. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 9.1.28. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзного комитета.
- 9.1.29. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- 9.1.30. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 9.1.31. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.
- 9.1.32. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.
- 9.1.33. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 9.1.34. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.
- 9.1.35. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

- 9.1.36. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая решение данного вопроса выносится на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- 9.1.37. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в кабинетах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.2. Стороны обязуются:

- 9.2.1. Содействовать реализации прав уполномоченного по охране труда профсоюзной организации.
- 9.2.2. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием уполномоченного по охране труда.
- 9.2.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.
- 9.2.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Стороны договорились

- 10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Профкома первичной организации Профсоюза определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», Региональном отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Кадуйского муниципального района, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.
- 10.2. Заключать коллективные договоры в МБУ ДО ЦДТ.
- 10.3. Создать в МБУ ДО ЦДТ комиссию для ведения переговоров по заключению КД, внесению в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения КД.
- 10.4. Предусматривать участие представителей Профкома в заседаниях администрации при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного КД и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.
- 10.5. Работодатель и его представители обязаны:
- 10.5.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать её деятельности.
- 10.5.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Организации профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 10.5.3. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе

конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального и районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

- 10.5.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профкома, уполномочившего их на представительство.
- 10.5.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.
- 10.5.6. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦДТ помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 10.5.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборному органу Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.
- 10.5.8. Предоставлять в соответствии с КД в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 10.5.9. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.
- 10.5.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.
- 10.5.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.
- 10.5.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ЦДТ.
- 10.5.13. Производить оплату труда неосвобожденных председателей первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда.
- 10.5.14. Управление образования обязано рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в семидневный срок.
- 10.5.15. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.
- 10.5.16. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11. Обязательства Профкома МБУ ДО ЦДТ.

Профком первичной организации профсоюза МБУ ДО ЦДТ:

- 11.1. Всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 11.2. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся МБУ ДО ЦДТ и отрасли в целом, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.
- 11.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
- 11.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образовательного учреждения.
- 11.5. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.
- 11.6. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, Кадуйского муниципального района, настоящим коллективным договором.
- 11.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательного учреждения и его работников.
- 11.8. Анализирует социально-экономическое положение работников МБУ ДО ЦДТ, взаимодействует с депутатами органов местного самоуправления, в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.
- 11.9. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации МБУ ДО ЦДТ о деятельности сторон КД по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,
обеспечивающих реализацию Коллективного договора
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества»

№ п/п	Наименование документа	Назначение документа	Порядок утверждения	Срок действия
1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества»	Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников МОУ ДОД ЦДТ, ответственность за их соблюдение и исполнение.	Правила внутреннего трудового распорядка обсуждаются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	1 год (утверждаются на начало каждого календарного года)
2	Положение о комиссии по заключению и реализации Коллективного договора	Положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по заключению и реализации Коллективного договора	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
3	Положения о формировании фонда оплаты труда работников учреждения	Положение регламентирует формирование фонда оплаты труда работников	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
4	Положения о формировании гарантированной части оплаты труда работников учреждения	Положение регламентирует формирование гарантированной части оплаты труда работников	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
5	Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения	Положение регулирует размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
6	Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	Положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению выплат стимулирующего характера	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
7	Положение о премировании работников учреждения	Положение регулирует размеры, порядок и условия премирования, регламентирует деятельность премиальной комиссии	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым

8	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам	Положение обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
9	Порядок учета мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	Определяет порядок учета мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	Порядок обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
10	Порядок учета мотивированного мнения Профкома при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя	Определяет порядок учета мотивированного мнения Профкома при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя	Порядок обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
11	Положение о комиссии по трудовым спорам	Положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам	Положение рассматривается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета	Действует до замены новым
12	Соглашение по охране труда	Соглашение включает в себя план мероприятий (и их финансирование) по созданию безопасных условий труда: <ul style="list-style-type: none"> • организационные мероприятия • технические мероприятия; • лечебно-профилактические мероприятия; • санитарно-бытовые мероприятия; • противопожарные мероприятия 	Соглашение разрабатывается профсоюзным комитетом учреждения, рассматривается общим собранием трудового коллектива, подписывается руководителем и председателем профсоюзного комитета	1 год (составляется и подписывается на следующий год до 1 декабря текущего года)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества», которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Календарных дней
Уборщик служебных помещений (уборка санузлов)	7

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с неблагоприятными условиями труда,
за выполнение которых устанавливаются компенсационные выплаты работникам,
входящие в гарантированную часть фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Кадуйского муниципального района «Центр детского творчества»**

- 1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % тарифной ставки:**
 - 1.1. Все виды работ, выполняемые в образовательном учреждении при переводе его на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
 - 1.2. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
 - 1.3. Работа за дисплеями ЭВМ.
 - 1.4. Работа на деревообрабатывающих станках.

Приложение 4

к Коллективному договору
МБУ ДО ЦДТ на 2022-2024 г.г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541 н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:		
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	2 пары	
2.	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Респиратор	До износа	

Приложение 5

к Коллективному договору
МБУ ДО ЦДТ на 2022-2024 г.г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

(приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Перечень рабочих мест	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	
Защитные средства				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	<ul style="list-style-type: none"> Уборщик служебных помещений Рабочий по обслуживанию зданий 	100 мл
Очищающие средства				
2	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	<ul style="list-style-type: none"> Уборщик служебных помещений Рабочий по обслуживанию зданий 	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

СОГЛАСОВАНО

решением общего собрания трудового коллектива
протокол № 1 от 30 августа 2022 года

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
Кадуйского муниципального района
«Центр детского творчества»

_____ Д.И. Дектерёва

«__» _____ 2022 года

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Кадуйского муниципального района
«Центр детского творчества»

_____ О.С. Орлова

«__» _____ 2022 года