

От администрации:
директор МБОУДО ЦДОД

«___» _____ 2024 г.
_____ Порошина О.А.

От работников:
Председатель первичной организации
МБОУДО ЦДОД

«___» _____ 2024 г.
_____ Малютина И.Ю.

Коллективный договор
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
МАРТЫНОВСКОГО РАЙОНА
ИНН 6118005928
с 07.08.2024 по 06.08.2027

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

Регистрационный № 16096/21-1485
от 29.09.2021 г.

Предыдущий коллективный договор
действовал по 17.09.2024 г.

сл. Большая Мартыновка
2024 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБОУДО ЦДОД, далее ЦДОД.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя Малютиной И.Ю.;

Работодатель в лице директора Порошиной О.А.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.14. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 07.08.2024 по 06.08.2027 годы.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Работодатель согласовывает с Профкомом предложения по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. Стороны не допускают нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения

принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора 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.

2.7. 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 - забастовки.

2.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о премировании работников;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- соглашение по охране труда;
- положение об аттестационной комиссии;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- другие локальные нормативные акты.

2.9. В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики и служебного поведения Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования центр дополнительного образования детей Мартыновского района, утвержденного приказом учреждения от 22.05.2015 г. №24 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования центр дополнительного образования детей Мартыновского района».

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.

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.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно - правовыми актами. Устав учреждения и трудовой договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57- 59 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.72-74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

4. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом, учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

4.3.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5

лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.3.6. О сроках проведения аттестации на соответствии занимаемой должности работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

4.3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссии).

4.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;
- отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием;
- педагогические работники, имеющие квалификационные категории.

4.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.3.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома учреждения (иной уполномоченный профкомом учреждения профсоюзный представитель).

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.4. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на сохранение работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж до одного года и др.

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

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

5.5.4. Проведение корпоративных социальных программ по формированию и обучению работников вопросом профилактики ВИЧ – инфицированных в трудовом коллективе;

5.5.5. Исключение ограничения прав ВИЧ – инфицированных работников (увольнение с работы, отказ в приеме на работу), а также иных прав ВИЧ – инфицированных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным

учебным графиком, учебным планом графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями.

6.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений.

6.5. Привлечение работников учреждения к работе, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.7. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения Совета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность отпуска:

- педагогам ДО – 42 или 56 календарных дней в зависимости от должности педагога, особенностей его деятельности, которые указаны в Приложении к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466;
- остальным работникам ЦДОД – 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда
- с ненормированным рабочим днем.

6.9.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- на похороны родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

6.10. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.11. 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 отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ЦДОД.

7.2. В соответствие со ст. 136 ТК РФ заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, т.е.

Заработная плата за первую половину месяца – 25 числа текущего периода,

Заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;
- надбавки за специфику работы в сельских населенных пунктах;
- премии и материальная помощь.

7.4. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы в бюджетных организациях - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера доплаты.
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования;
- при награждении почетным ведомственным знаком;
- при присвоении почетного звания «заслуженный» или «народный».

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

7.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. Наполняемость группы, установленная Уставом ЦДОД, является предельной нормой обслуживания в конкретном объединении, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном 142 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ.

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

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

8. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение жилья.

9. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда и технике безопасности, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9.3. Провести в учреждении единую обязательную процедуру специальной оценки условий труда по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Собрание трудового коллектива.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

9.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет учреждения.

9.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.

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

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Собрание трудового коллектива ст. 221 ТК РФ.

- 9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.
- 9.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.
- 9.14. Осуществлять совместно с Собранием трудового коллектива контроль за соблюдением условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.15. Обеспечить работникам ЦДОД бесплатное прохождение периодических медосмотров.
- 9.16. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политике РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижении смертности в Ростовской области, администрации учреждения 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;
 - участие работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристском слете.
- 9.17. 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. № 36 ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

10. Гарантии Собрания трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.
- 10.2. Работник осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст.370 ТК РФ.
- 10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Работодатель предоставляет Собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социального развития учреждения.

10.5. Работодатель с учетом мнения Собрание трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части ст. 105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы ст.135 ТК РФ;
- применение систем нормирования труда ст. 159 ТК РФ;
- массовые увольнения ст. 180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ст. 101 ТК РФ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст.218 ТК РФ;
- составление графика сменности ст. 103 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листка ст. 136 ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст.193, 194ТКРФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК РФ;
- утверждение инструкций по охране труда.

11. Обязательства профсоюза либо соц. гарантии.

- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной организацией профсоюза работников образования Мартыновского района по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявку уполномоченному районной организации профсоюза работников образования Мартыновского района.

12. Обязательства Собрания трудового коллектива.

Собрание трудового коллектива обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантийных обязанностях» и ТК РФ.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов иных нормативных актов.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.