

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ ЦДО «Дземги»  
К.В.Пужаева  
«17» 07 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ ЦДО «Дземги»  
С.В.Савчукова  
«17» 07 2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального образовательного учреждения  
Центр дополнительного образования «Дземги»

на 2023 – 2026 г.г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива учреждения  
Протокол № 14 от " 17 " июля 2023 г.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>
Регистрационный номер № <u>224</u> от " <u>08</u> " <u>08</u> 2023 г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников - <u>1</u>

2023 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в Муниципальном образовательном учреждении Центре дополнительного образования «Дземги» и заключенным в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

1.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, в лице директора МОУ ЦДО «Дземги» Савчуковой Светланой Викторовной, именуемый далее «Работодатель» и работники МОУ ЦДО «Дземги», в лице председателя профсоюзной организации МОУ ЦДО «Дземги» Пужаевой Кристиной Владимировной, именуемые далее «Работники».

Стороны создают двустороннюю постоянно-действующую комиссию для проведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МОУ ЦДО «Дземги», максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.3.1. Нормативные акты, которыми руководствуются стороны:

- Конституция РФ;
- ТК РФ;
- Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется как на работников МОУ ЦДО «Дземги» – членов профсоюза, так и на работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет в соответствии со статьёй 43 Трудового Кодекса РФ (далее в тексте – ТК РФ).

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

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном статьёй 44 ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе, в установленном Законом порядке, инициировать внесение изменений и дополнений, не уменьшающих уровень социальной защищённости работников по сравнению с действующим законодательством.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор работодатель размножает в необходимом для всех структурных подразделений количестве. Обязательно наличие экземпляра коллективного договора в отделе кадров, бухгалтерии, профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации, у ответственного за охрану труда в целом за учреждение и у работодателя.

1.11. Содержание коллективного договора доводится до сведения всех работников учреждения и вновь принимаемых на работу (под роспись) специалистом по кадрам.

Законы Российской Федерации и Хабаровского края, другие правовые нормативные документы, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников учреждения расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.13 Стороны обязуются 2 раза в год проводить «круглые столы» по контролю за выполнением мероприятий коллективного договора, выявлению нарушений и принятию соответствующих мер по устранению возникших недостатков. В письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны строят свои отношения друг с другом на следующих принципах социального партнерства:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;
- обязательности выполнения настоящего коллективного договора;
- ответственности сторон и их представителей за невыполнение условий настоящего коллективного договора;

Договаривающиеся стороны обязуются:

- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, участвовать в разработке соответствующих нормативных программ, актов, рекомендаций;
- обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным коллективным договором социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать право в расширении этих гарантий при заключении коллективного договора;

- исходить из того, что нормы данного положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению действующим законодательством, являются минимальными, обязательны к применению и не могут быть снижены при заключении нового коллективного договора;
- вести целенаправленную работу по созданию в коллективе здорового морально-психологического климата.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**2.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):**

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами Российской Федерации и Хабаровского края, коллективным договором, по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 8 ТК РФ.
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля их выполнения;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- направлять работников на учебу и повышение квалификации;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда,
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профсоюзного комитета, событиях профсоюзной жизни;
- проводить работу по вовлечению работников в члены профсоюза.

## **2.2. Обязанности работников в соответствии со статьей 21 ТК РФ:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно и экономно расходовать основное сырье, вспомогательные материалы, рационально их использовать.
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

## **2.3. Права профсоюзного комитета:**

- получать всю необходимую информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций.
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях в соответствии со статьей 370 ТК РФ.
- участвовать в аттестационной и кадровой комиссиях.
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ.
- представлять права членов профсоюза и тех работников учреждения, которые не являются членами профсоюза, но уполномочившие его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячного перечисления согласно их письменного заявления на счет профсоюза денежных средств в размере 1 % от зарплаты указанных сотрудников в соответствии с п. 4 ст. 28 Закона РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально – бытовыми проблемами в городской и краевой комитеты профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, а также в Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов.
- профсоюзный комитет имеет право представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, СОДЕЙСТВИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, условиями трудового договора и настоящего коллективного договора.

3.1. С принимаемыми лицами на работу заключается письменный трудовой договор, составляется в двух экземплярах, один экземпляр которого после подписания работодателем и заполнения всех граф отдается работнику, другой хранится у работодателя.

3.2. В соответствии со статьёй 58 ТК РФ срочный трудовой договор с работником может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение служащих и работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.5. В соответствии со статьёй 60.1. ТК РФ Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у данного работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.6. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2. ТК РФ).

3.7. Перевод на другую работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменения трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию, либо в другую местность вместе с организацией, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

Только с письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза по статье 81 ТК РФ (пункты 2; 3; или 5) производить с обязательным учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

3.9. Нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников учреждения, доводятся до сведения профсоюзного комитета работодателем в течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение.

3.10. Смена собственника учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

3.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части 1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить председателю профкома профсоюза не менее чем за три месяца о намерениях реорганизации учреждения с обоснованием о необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работающих.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Помимо работников, указанных в статье 179 ТК РФ по инициативе работодателя не увольнять:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких женщин, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключение увольнения по пункту 1, пунктам 5-8 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- работников, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая или профзаболевания в МОУ ЦДО «Дземги»;
- работников, до достижения пенсионного возраста которым осталось работать до 2-х лет.

### **3.12. Обязательства работодателя.**

3.12.1. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» высвобождаемым работникам учреждения предоставляет льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

3.12.2. Высвобожденного работника направляет на профессиональную подготовку или повышение квалификации, с его согласия, или переводят на другую должность.

3.12.3. Оказывает содействие высвобождаемым работникам учреждения в трудоустройстве через органы занятости. В этих целях своевременно, но не менее, чем за три месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

3.12.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности (штата) работников, предоставлять свободное время для поиска работы 4 часа в неделю с оплатой по среднему заработку.

3.12.5. Сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработка на срок его переквалификации.

3.12.6. Работникам,увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении.

3.12.7. Лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, предоставлять преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.12.8. Обеспечивает прохождение работниками профессиональной подготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период.

3.12.9. Обеспечивает гарантии и нормы компенсаций, предусмотренные трудовым законодательством РФ и коллективным договором для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

### **3.13.Обязательства профсоюзного комитета.**

3.13.1.Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на стимулирование повышения профессионализма работников.

3.13.2. Предоставляет членам профсоюза бесплатную консультативную и правовую помощь по вопросам занятости, трудового законодательства. Информирует о юристах, работающих с профсоюзными органами города и края.

3.14. В пределах рабочего времени внедряет теоретические занятия и проводит профессиональное обучение работников.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

4.1. Система оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дземги» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ЦДО «Дземги» устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание МОУ ЦДО «Дземги» с учетом уставных целей МОУ ЦДО «Дzemги», а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.3. Руководитель приказом по МОУ ЦДО «Дzemги» (ст.135 ТК РФ):

4.3.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.3.2. принимает решение о выплате работнику:

- размер повышающего коэффициента;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

4.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МОУ ЦДО «Дzemги», в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

4.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику МОУ ЦДО «Дzemги» со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории.

4.6. Повышающий коэффициент за наличие ученоей степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается со дня получения руководителем МОУ ЦДО «Дzemги» от работника учреждения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих право на повышающий коэффициент.

В случае поступления от работника МОУ ЦДО «Дzemги» заявления об установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие ученоей степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата повышающего коэффициента начинается со дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника учреждения, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и

других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 от должностного оклада.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается Комиссией персонально в отношении конкретного работника учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и оформляется приказом руководителя.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается руководителем МОУ ЦДО «Дземги», в ее состав в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации, защищающий права и интересы всех работников учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

4.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденных постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления» работникам МОУ ЦДО «Дземги» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

4.8.1 Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Компенсационные выплаты работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производиться.

Руководитель МОУ ЦДО «Дземги» должен принять меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

4.8.2 Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связаны с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера:

- К заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,5;

- К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, 50%.

4.8.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производиться доплата. (ст. 151 ТК)

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

- Каждый час работы в ночные время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночные время (с 22.00 часов до 06.00 часов местного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности и рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

- Работнику МОУ ЦДО «Дземги», получающему оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МОУ ЦДО «Дземги», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Педагогическим работникам учреждения, устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в **Приложении №1**.

4.8.4 Размер компенсационных выплат работнику МОУ ЦДО «Дземги» устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника МОУ ЦДО «Дземги».

4.8.5 Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МОУ ЦДО «Дземги» к высокой результативности и качеству труда, приведены в **Приложении №2**.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.9.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МОУ ЦДО «Дземги» с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

4.9.2 Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

4.9.3 Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

4.9.4 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в **Приложении № 4 к Положению об оплате труда**.

4.9.5 Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного должностного оклада (ставки заработной платы) работника МОУ ЦДО «Дземги».

4.9.6 Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9.7 Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя МОУ ЦДО «Дземги» с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников МОУ ЦДО «Дземги».

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя МОУ ЦДО «Дземги».

4.9.8 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.11. У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ.

4.12. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.13. Выплата заработной платы производится на расчетный счет работника.

4.14. Заработка плата выплачивается два раза в месяц 05 и 20 числа. Администрация не несет ответственности, если задержка выплат произошла по независящим от нее причинам.

4.15. Накануне выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

4.16. На работников, предупрежденных о сокращении их должности, до момента увольнения, распространять все виды условий и льгот по оплате труда.

4.17. Из фонда оплаты труда МОУ ЦДО «Дземги» работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам МОУ ЦДО «Дземги», работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке).

4.18. Работнику, отработавшему в МОУ ЦДО «Дземги» полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению, материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в МОУ ЦДО «Дземги» не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

4.19. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

4.20. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 — 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику МОУ ЦДО «Дземги» выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 — 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику МОУ ЦДО «Дземги» не выплачивается.

4.21. Работникам МОУ ЦДО «Дземги», находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

4.22. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям

(должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

**Обязательства профсоюза:**

4.23. Принять участие в разработке положения о системе и форме оплаты труда в коллективе, премировании работников.

4.24. Оказывать консультативную помощь по вопросам оплаты труда всем работникам организации.

4.25. Защищать права работников в вопросах оплаты труда. Способствовать урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

4.26. Осуществлять проверку правильности начисления и расчетов по заработной плате и удержания налогов, произведения компенсационных выплат.

## **5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

5.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

5.2. Выплата премии производится в процентном отношении к окладу по основной должности с учетом коэффициента и надбавок за работу в районах, приравненных к районам Крайнего севера, но не более одного должностного оклада.

5.3. Предложения о размере премии подают: заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения до 15 числа месяца следующего за отчетным. Предложения о размере премии рассматриваются комиссией в соответствии с Положением о комиссии.

5.4. Решение о выплате премии принимает руководитель учреждения. Приказ о премировании сотрудников издается по окончании отчетного периода, с указанием сотрудников, представленных к премированию и размера премии в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Расходы, связанные с выплатой премии, производятся по окончании отчетного периода при наличии экономии за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год по статье «Оплата труда» в период, за который предусмотрена выплата премии, в соответствии с утвержденными бюджетными лимитами.

5.6. Единовременное премирование работников производится при наступлении значительного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива центра (празднование Дня учителя, Дня Задачника Отечества, Международного женского дня, юбилея образования центра, празднование Нового года и др.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения и др.), но не более должностного оклада.

5.7. Премия работнику назначается за фактически отработанное время, исключая случаев: нахождения работника в очередном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в период нетрудоспособности по больничному листу.

5.8. Неиспользованные финансовые средства истекшего года не являются источниками формирования фонда на премирование в следующем календарном году.

5.9. Основные показатели и условия премирования в **Приложении №2 к коллективному договору.**

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ВКЛЮЧАЯ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОТПУСКОВ.**

6.1. Режим труда и отдыха МОУ Центр дополнительного образования «Дзэмги» регламентируется утвержденным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (статьи 100, 190 ТК РФ). **Приложение № 3.**

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для женщин продолжительность рабочей недели составляет 36 часов с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2.1.Продолжительность рабочего времени:

- у педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- у педагогов-организаторов – 36 часов в неделю;
- у уборщиков служебных помещений, вахтера – 36 часов в неделю.

6.2.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

6.2.3.Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней регламентируется статьей 95 ТК РФ.

6.2.4.Работа в ночное время регламентируется статьей 96 ТК РФ.

6.2.5.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) регламентируется ст. 99 ТК РФ.

6.2.6.По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

6.2.7.Установить режим работы без перерыва на обед с принятием пищи на рабочем месте следующей категории работников:

- сторожа.

Перерыв для краткосрочного отдыха и приема пищи на рабочем месте входит в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

6.2.8.Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются согласно статей 111, 112 Трудового кодекса РФ.

6.2.9.В исключительных случаях работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 113 ТК РФ.

В других случаях только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.10.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015. № 466 «О продолжительности ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам».

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

6.2.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (ст. 116 ТК РФ):

- работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3-х календарных дней.
- Приложение № 4.**

Предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.2.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных директором МОУ Центр дополнительного образования «Дземги» с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.2.13.По соглашению сторон возможно продление или перенесение на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска и замена его денежной компенсацией на условиях Трудового кодекса РФ (ст. 124, ст. 125, ст. 126).

6.2.14. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней

по их заявлению (ст. 128 ТК РФ). (Возможен вариант с сохранением зарплаты, при наличии финансовой возможности).

6.2.15. Родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставляется 1 сентября выходной день с сохранением заработной платы.

**Обязательства профкома:**

6.3. Осуществлять контроль соблюдения режима труда, графика отпусков, предоставлением дополнительных отпусков и их оплатой.

6.4. Проводить в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

В соответствии со статьей 217 223 ТК РФ в учреждении создается служба по охране труда.

**Обязательства работодателя**

7.1. Обеспечить выполнение требований Конституции РФ, Закона Хабаровского края «Об охране труда в Хабаровском крае» и Трудового кодекса РФ по созданию здоровых и безопасных условий труда в МОУ ЦДО «Дземги».

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст. 225 ТК).

7.2. Обеспечить своевременное обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей служб и специалистов в период работы (ст. 219 ТК РФ).

7.3. Организует проведение за счет средств организации обязательные предварительные, периодические, внеочередные медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы на время прохождения медосмотров и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЧАСТЬЮ ЧЕТВЕРТОЙ СТАТЬИ 213 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПЕРЕЧНЯ МЕДИЦИНСКИХ ПРОТИВОПОКАЗАНИЙ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ РАБОТ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ, А ТАКЖЕ РАБОТАМ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ»).

Перечень профессий работников и должностей, сроки прохождения медосмотров установлены в **Приложении № 6** к колдоговору. (Ответственный: отдел кадров, служба охраны труда, руководители подразделений).

7.4. Создает в организации службу охраны труда (ст. 223 ТК РФ).

7.5. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ).

7.6. Организует обучение в установленные сроки (не реже 1 раза в 3 года) ответственного по охране труда от администрации, уполномоченных по охране труда от профсоюза, членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда. Обеспечивает их необходимым комплектом

нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Предоставляет уполномоченным профсоюзного комитета и членам комиссии один календарный день в месяц (по графику работы комиссии) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда. (Можно установить конкретный день недели).

7.7. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ТК РФ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве» № 125 ФЗ от 24.07.98 г.).

7.8. Обеспечивает условия и охрану труда женщин в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст. 253, 254, 258, 259, 260, 263).

7.9. Обеспечивает условия и охрану труда молодежи до 18 лет в соответствии с требованиями Трудового кодекса (ст. 265, 266, 267, 268).

7.10. Обеспечивает рабочих и служащих бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным отраслевым нормам. Срок службы и перечень выдаваемых СИЗ по профессиям и должностям приведен в **Приложении № 5** к колдоговору (ст. 221 ТК РФ).

Обеспечивает хранение, ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви.

7.11. Предоставляет работникам другую работу (или оплачивает им времяостоя) на время приостановления работ органами государственного и профсоюзного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст. 216.1 ТК РФ).

7.12. Женщины со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, связанных с применением ВДТ и ПЭВМ не допускаются

7.13. Информировать краевой (городской) комитет профсоюза работников госучреждений о несчастных случаях на производстве, представлять копии актов по форме Н-1 о несчастных случаях на производстве и сообщения о последствиях несчастного случая техническому инспектору труда профсоюза работников госучреждений.

7.14. Председатель профкома, (зам. председателя профкома по вопросам охраны труда), уполномоченный от профкома по охране труда в обязательном порядке включаются в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.15. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ).

### **Обязательства профкома**

7.16. Осуществлять общественный профсоюзный контроль соблюдения законодательных нормативно-правовых актов по охране труда силами уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета, которые избираются на срок полномочий профкома на общем профсоюзном собрании (ст. 370 ТК РФ).

7.17. Совместно с работодателем создает совместный комитет (комиссию) по охране труда.

7.18. Согласовывает перечни работ и профессий, при выполнении которых выдается бесплатно спецодежда, проводится обязательный медицинский профессиональный осмотр.

7.19. Добивается ежегодно включения в коллективный договор мероприятий по улучшению условий, охраны труда (соглашения) по охране труда и осуществляет контроль за их исполнением.

7.20. Организует работу в организации по участию трудового коллектива в проведении Общероссийских «Дней экологической безопасности», проводимых ежегодно с 15 апреля по 5 июня (очистка территории, посадка деревьев, кустарников и т.д.).

7.21. Оказывает консультативную и практическую помощь всем работникам организации в вопросах охраны труда.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Работодатель и выборные профсоюзные органы предусматривают оказание некоторых видов социальной помощи.

**8.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.**

**8.1.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 22 ТК);
- осуществлять страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять на предприятии персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ) и т.д.;
- формировать накопления предприятия в негосударственных пенсионных фондах с целью пенсионного обеспечения работников;

**8.1.2. Профком обязуется:**

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в фонды медицинского и пенсионного и социального страхования.
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами, устанавливать контроль своевременности и достоверности, предоставляемых в орган фонда Пенсионного и социального страхования работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- содействовать размещению средств предприятий (организаций) в негосударственных пенсионных фондах с целью дополнительного материального обеспечения работников.

**8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.**

**8.2.1. Работодатель обязуется:**

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;
- гарантировать средний заработка работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения (ст. 185 ТК РФ);
- создавать врачебно-инженерные бригады для выявления и устранения, неблагоприятных для здоровья работающих условий труда;
- организовать отчетность руководителей подразделений за состояние охраны здоровья работающих;

- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки; укреплять их материальную базу.

#### **8.2.2. Профком обязуется:**

- контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам предприятия, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК РФ);
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией предприятия задачи по их предупреждению;
- контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

#### **8.3. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению семьи.**

##### **8.3.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих предприятию (находящихся на балансе предприятия – при их наличии), обеспечивать их необходимым оборудованием и инвентарем;
- предусматривать выделение средств профсоюзным комитетом на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253-261 Трудового кодекса РФ, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

##### **8.3.2. Профком обязуется:**

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, рабочих спартакиад, спортивных праздников, фестивалей для работающих и членов их семей;
- осуществлять контроль работы культурно-спортивных объектов и баз отдыха;
- информировать трудящихся о расходовании денежных средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- организовывать оздоровление детей работников организации (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул);
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.;
- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- организовывать в коллективе чествования ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

#### **8.4. Социальная защита молодежи.**

##### **8.4.1. Работодатель обязуется:**

- оказывать содействие профкому в создании комиссии по работе среди молодежи;
- квотировать рабочие места для трудуоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших профессиональные учебные заведения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;
- создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы (ст. 198 ТК РФ);

- заключать в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ;
- организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. 69, 266 ТК РФ);
- выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу и периодические (для лиц до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (ст 220 ТК РФ);
- предоставлять оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим на предприятии непрерывно не менее шести месяцев (ст. 122 ТК РФ), не допускать непредоставления оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд работникам в этом возрасте (ст. 124 ТК РФ);
- не допускать отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ), а также замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников (ст. 126 ТК РФ);
- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, а также устанавливать, по возможности, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации (ст. 173, 177 ТК РФ).
- решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы.

#### **8.4.2. Профком обязуется:**

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- анализировать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, всех работников организации;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д. (ст. 173-177 ТК РФ);
- организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, справедливый механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми людьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, строго в соответствии со ст. 63 ТК РФ;
- содействовать при заключении трудового договора с работодателем молодежи, не достигшей 18 лет, своевременно пройти обязательное предварительное освидетельствование в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст. 70 ТК РФ);
- контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122, 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА (статьи 370-377 ТК)**

9.1. Работодатель признает профсоюзную организацию работников МОУ ЦДО «Дземги» в лице её профсоюзного комитета, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, как единственного полномочного представителя работников МОУ ЦДО «Дземги», ведущего коллективные переговоры от их имени и защищающего их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

9.2. Работодатель строит свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Соглашения между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2023-2025 годы.

9.3. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседания, хранения документации, а также место для размещения информационных материалов о работе профорганизации (профсоюзный уголок).

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членских взносов в размере 1% от зарплаты. Профсоюзные взносы перечисляются в день отнесения платежных поручений на зарплату в банк.

9.5. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные взносы в размере 1% от зарплаты. В этом случае работник имеет право на бесплатные консультации и правовую защиту по социально-трудовым вопросам в профсоюзном комитете организации, в краевом (городском, районном, объединённом) комитете профсоюза работников госучреждений.

9.6. Профсоюзный комитет выбирает уполномоченного (уполномоченных) по охране труда на срок действия полномочий профкома, который (которые) входит (входят) в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

9.7. Члены профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, предварительно согласовав вопрос с администрацией не позднее, чем за 1 неделю до вызова на учебу вышестоящим профсоюзным органом.

Сообщение о вызове на учебу может быть как телефонным, так и письменным.

9.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371, 372, 373 ТК РФ).

9.9. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части ст. 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса .

9.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. №90-ФЗ).

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время не менее 2-х профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного сообщения профкома о времени их проведения не менее чем за 15 дней.

9.12. Профсоюзный комитет проводит свои заседания в рабочее время 1 раз в месяц.

9.13. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работающих.

Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

9.14. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзные органы, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 377 ТК, ст. 26 п. 4 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке определённом в самом коллективном договоре.

10.3. В случае внесения в приложения коллективного договора изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, которая должна уведомить другую сторону об этом не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

10.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование или разъяснение положений договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

10.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могли повлечь возникновение конфликтов.

10.6. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к коллективному договору следует довести до всех работников организации с разъяснением причин, их вызвавших.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядках, формах и сроках.

11.2. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора не реже 2-х раз в год проводит проверки по выполнению договорных обязательств с отчётом на собрании трудового коллектива.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.4. Работники, нарушающие условия настоящего коллективного договора, по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета, могут быть лишены полностью или частично социальных льгот, предусмотренных договором.

11.5. Профсоюзный комитет в соответствии со статьёй 13 п. 3 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" имеет право осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора.

11.6. Профсоюзный комитет запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно ее получает, заслушивает на своих заседаниях полученную информацию от администрации с приглашением ее представителей.

11.7. Работодатель обязуется обеспечивать полномочного представителя работников (представительный орган, в том числе профсоюзный комитет, представляющий интересы работников) необходимыми материально-техническими ресурсами, в целях организации условий нормальной деятельности: дополнительным офисным помещением, различными средствами связи, оргтехникой и др.

11.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.9. Перечислять представительному органу работников средства в размере 1% на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

11.10. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

11.11. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.12. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.13. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

12.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

12.2. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

12.3. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с \_\_\_\_\_ 2023 года и действует до \_\_\_\_\_ 2026 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора путем внесения изменений в настоящий пункт.

12.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

12.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

Директор МОУ ЦДО «Дземги»

С.В. Савчукова

«18» 07 2023 г.



Председатель профкома

МОУ ЦДО «Дземги»

К.В.Пужаева

«17» 07 2023 г.



Пронумеровано, прошнуровано, скреплено  
печатью 100 (сто) листов

Директор МОУ ЦДО «Дземги»  
С.В. Сивчукова

Председатель пр.фкома  
К.В. Пужаева