

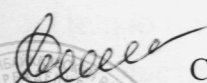
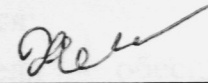
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Трудового коллектива  
Муниципального образовательного учреждения дополнительного  
образования «Ильинская детско-юношеская спортивная школа»  
Прибайкальского района Республики Бурятия

на 2019 - 2022 годы

Утвержден  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ»

«01» 03 2019г.

Директор МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ» Прибайкальского р-на РБ  Семёнов С.М.	Председатель профсоюзной группы МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ»  Жарков Д.А.
---	--



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в  
экономическом отделе Прибайкальской районной администрации

Регистрационный № 03/19 от 06.03 20 19 года

Специалист 1-го разряда  
экономического отдела  (И.М.Кожевникова)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Ильинская детско-юношеская спортивная школа» Прибайкальского района РБ и устанавливающим обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются МОУ ДО «Ильинская детско-юношеская спортивная школа», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора и работники учреждения в лице их представителя.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Законом, нормативными актами и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и трудового коллектива.

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Целью настоящего договора являются:

1.5.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств трудового коллектива – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.5.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего

трудового распорядка, установленного режима труда, Правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МОУ ДО «Ильинская детско-юношеская спортивная школа», независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива. Отношения между сторонами регулируются Коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.7.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

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

1.9. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным о (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания его сторонами направляется работодателем (представителем) работодателя на уведомительную регистрацию в Прибайкальскую районную администрацию в экономический отдел. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.11. Взаимные обязательства сторон:

1.11.1. Работодатель, директор МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ» признает представителя Совета трудового коллектива уполномоченным представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.11.2. Представитель трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

2.1. Трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Ильинская детско-юношеская спортивная школа» регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании Российской Федерации», Уставом МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ».

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

2.3. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65, 69, 213 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных лиц. Подлежащих призыву на военную службу;

- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;
- Иные документы, если это предусмотрено федеральными законами и иными нормативными актами федерального уровня.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан уведомить Работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором трудового коллектива;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Приказом о приеме.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

2.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст. 59 ТК РФ).

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

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

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения представителя Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

2.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности воспитанников, установленной Законом «Об образовании Российской Федерации»;
- увольнения беременной женщины и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей – одиночек, имеющих детей до 14 лет (детей – инвалидов до 16 лет);

- увольнения работников (двоих их семьи) одновременно.

2.11. при высвобождении работников соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости, работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, за шесть месяцев – при ликвидации (ст. 180 ТК РФ);

2.12. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

2.13. Педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Кроме того, для всех категорий работников образовательных учреждений обязательно наличие медицинской книжки (ст. 34 Федерального закона от 30 марта 1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). Ее отсутствие – основание для отказа в приеме на работу в образовательное учреждение до момента устранения нарушения. Работники образовательных организаций всех типов и видов, а также детских организаций, не ведущих образовательной деятельности (спортивных секций, творческих, досуговых детских организаций и т.п.), обязаны проходить ежегодные обязательные медицинские осмотры. Это определено пунктом 18 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н.

### **3.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

3.1.Оплата труда работников образовательного учреждения спортивной направленности осуществляется в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Прибайкальского района» № 1170 от 14.10.2015г. (Приложение 1).

3.2.В области оплаты труда стороны договорились выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) ( ст. 131 ТК РФ) в месте выполнения работы работником (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) до 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (заработная плата) до 10 числа следующего за отработанным месяцем (ст. 136 ТК РФ), перечислять заработную плату на лицевой счет в банке.

3.3.Тарификация на новый учебный год составляется и утверждается руководителем не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации.

3.4. Работодатель своевременно знакомит работников с условиями оплаты труда, с табелем рабочего времени, с издаваемыми приказами под роспись.

3.5. Оплата труда работников за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника, устанавливается не свыше должностного оклада отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

3.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством. (ст. 60.1 ТК РФ).

3.7. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.8. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию «Лучший по профессии».

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

3.9. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей по вине работника, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

#### **4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Работникам образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного основного и дополнительного отпусков;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 165 ТК РФ).

4.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для:

- прохождения промежуточной аттестации на каждом последующем курсе;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173, 174 ТК РФ).

4.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1, ч.1, ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п.2, ч.1, ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

4.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

4.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую реабилитацию (ст. 184 ТК РФ).

4.7. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

4.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

## **5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.



5.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ) и прилагаются к Коллективному договору.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. За женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, сохраняется ранее установленная нагрузка.

5.6. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение по необходимости производится на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ),

5.7. Привлечение отдельных работников дошкольного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 113 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Продолжительность основного отпуска для педагогических работников составляет 42 календарных дня и 8 календарных дней дополнительного отпуска. Для технического персонала продолжительность основного отпуска 28 календарных дней и 8 календарных дней дополнительного отпуска.

За работу с вредными и (или) опасными условиями труда добавляется дополнительно к отпуску 7 календарных дней. (Приложение 2) на основании:

- ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 (ред. От 29.05.1991г.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Правил внутреннего трудового распорядка МОУ ДО «Ильинская ДЮСШ».

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

5.9. График ежегодных отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года с учетом пожелания работника и утверждается работодателем (ст. 123 ТК РФ).

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом увольнением считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (в редакции Федерального закона от 02.07.2013г. № 157-ФЗ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.14. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч.4 п.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.

5.15. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов 86, при рождении 2-х или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

5.16. По заявлению женщины предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

5.17. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней может быть предоставлен работнику:

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

5.18. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства в труде;
- требовать устранения выявленных нарушений.

5.19. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений, жалоб.

5.20. Ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников, о присвоении им квалификации, почетных званий.

5.21. Запрашивать информацию о ходе итого выполнения Коллективного договора.

## **6.ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать своевременное проведение инструктажа работников о мерах безопасности, других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

6.2. Своевременно обновлять и утверждать программу вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда для работающих на все виды выполняемых в учреждении работ, оформлять журналы установленного образца.

6.3. Не позднее 5 августа осуществлять проверку готовности учреждения к новому учебному году.

6.4. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ) (Приложение 3).

6.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда (ст. 112 ТК РФ).

6.6. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производства (ст. 112 ТК РФ).

6.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте.

6.8. Организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет работодателя (ст. 112 ТК РФ).

6.9. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 112 ТК РФ).

6.10. Принимать своевременные меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников (ст. 112 ТК РФ).

6.11. Беспрепятственно осуществлять допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда (ст. 112 ТК РФ).

6.12. Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля (ст. 112 ТК РФ).

6.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 112 ТК РФ).

6.14. Своевременно знакомить работников с требованиями охраны труда (ст. 112 ТК РФ).

6.15. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива (ст. 112 ТК РФ).

Представитель трудового коллектива обязуется:

6.16. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году.

6.17. Принимать участие в подготовке и проведении педагогических советов, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий, состоянии производственного травматизма и заболеваемости среди работников.

6.18. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной защиты, в том числе коллективной;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- своевременно проходить обучение по сан минимуму;
- проходить обязательное предварительное и периодическое медицинское обследование;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей;

В учреждении создана и действует Комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве трех человек (ст. 218 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНО – БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Администрация обязуется:

7.1. Сохранить право пользования коммунальными услугами за работниками, вышедшими на пенсию при условии, что на момент выхода на пенсию они пользовались услугами и имели стаж работы в МОУ ДО не менее 10 лет.

7.2. Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодическую печать.

7.3. Обеспечить периодическое прохождение бесплатных медицинских обследований тем работникам, для которых они являются обязательными.

Администрация и представитель трудового коллектива обязуются:

7.4. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд, субсидий работникам учреждения для приобретения жилья, коммунальным услугам.

7.5. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в имеющемся дошкольном учреждении (вне очереди).

7.6. Осуществлять работу в Комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с «Положением о расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний от 24.10.2002г.».

## **8.РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Все коллективные споры решаются в соответствии с Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных споров» (трудовых). Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Законом «О порядке разрешения трудовых споров» (ст. 387 ТК РФ).

## **9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

9.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия изменяются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ).

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

9.6. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575898

Владелец Семёнов Сергей Михайлович

Действителен с 31.03.2021 по 31.03.2022