

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества»

Председатель  А.А. Мухина
«18» марта 2025

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества»

Директор  Д.В. Попова
«18» марта 2025



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

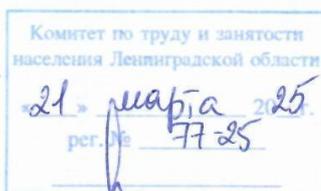
между администрацией и трудовым коллективом Муниципального
образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»

на 2025-2027 годы

ПРИНЯТ на заседании общего собрания работников
МБОУДО «ДДТ» Протокол № 3 от 06 марта 2025 г.

Юридический адрес:
188541, Российская Федерация,
Ленинградская область, г Сосновый Бор,
ул. Солнечная, д. 25А
тел: +7 (81369) 4-24-68

г. Сосновый Бор
2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Оплата труда	4
Раздел 3. Учебная нагрузка	7
Раздел 4. Рабочее время	8
Раздел 5. Время отдыха	8
Раздел 6. Правила предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года	9
Раздел 7. Гарантии и компенсации	9
Раздел 8. Гарантии при возможном высвобождении, освобождении, обеспечении занятости	10
Раздел 9. Охрана труда	11
Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения	12
Раздел 11. Заключительные положения	12

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Дом детского творчества» (далее-Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «ДДТ», (далее по тексту Профсоюз).

3. Основными принципами взаимодействия между Учреждением и Профсоюзом признаются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- реальность и выполнимость, принятых на себя обязательств;
- обязанность выполнения принятых на себя обязательств;
- ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора;

4. Цель Коллективного договора – закрепление нормативных положений Трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

6. Профсоюз признает право Учреждения осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

7. Учреждение признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно законодательству.

8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психического климата.

9. Профсоюз предоставляет Учреждению правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном порядке в уполномоченном органе.

10. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательного учреждения.

11. Работодатель в течении месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения, являются неотъемлемой частью договора (Приложение 1 на 32 листах).

2. Работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленным действующим законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже двух раз в месяц:

- за первую половину месяца - не позднее 25 числа текущего месяца

- за вторую половину месяца – не позднее 10 числа последующего месяца.

При совпадении дня выплат с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Предусмотрено право выплаты заработной платы досрочно за декабрь.

5. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

6. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

7. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

8. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель: преподаватель	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший методист: методист	Методист: старший методист

1.	2.
Старший инструктор – методист; инструктор-методист	Инструктор – методист; старший инструктор-методист
Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования
Учитель, Преподаватель физической культуры (физическое воспитание)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель- дефектолог, (учитель логопед	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организации дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

10. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Виды выплат отвечают уставным задачам Учреждения, а также основываются на показателях оценки эффективности его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения,

а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется по решению уполномоченного органа.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

11. Премияльные выплаты по итогам работы работникам Учреждения выплачиваются по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника с периодичностью подведения итогов работы учреждения. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности, и критериев оценки деятельности работника и устанавливается в абсолютной величине.

12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период (квартал) в процентах к базовой части заработной платы работника.

13. Молодым сотрудникам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, имеющим трудовой стаж менее 3-х лет дополнительно к стимулирующей надбавке, указанной в п.12. раздела 2 выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка по итогам работы (квартал) в течение 6 месяцев в размере 10 000 рублей пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

14. Дополнительно к стимулирующей надбавке, указанной в п.12. раздела 2 устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка педагогу дополнительного образования за успехи детского объединения в предыдущие периоды работы, подтвержденные наличием действующего звания «Образцовый детский коллектив Ленинградской области», присвоенного решением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, в размере 20% от должностного оклада.

15. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются и выплачиваются наиболее квалифицированным, ответственным работникам, исполняющим свои обязанности, как правило, в условиях, отличающихся повышенной нагрузкой, напряженностью, особым режимом и графиком работы.

16. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности и результативности деятельности работников, профессионального выполнения возложенных на них задач, своевременном, добросовестном, ответственном, квалифицированном и безупречном выполнении своих должностных обязанностей, за отсутствие обоснованных претензий со стороны государственных надзорных и контролирующих органов, а также с учетом личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности структурного подразделения и учреждения в целом. Профессиональная стимулирующая надбавка

работникам Учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа на расчетный календарный год.

17. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям), к которым относятся:

- к профессиональному празднику (День учителя 5 октября) размер премиальной выплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения равный для всех работников Учреждения в зависимости от объема экономии фонда оплаты труда работников;

- к юбилею Учреждения (10 февраля), юбилейной датой считается дата достижения 50-летия, а также последующие каждые пять лет после 50 лет соответственно. Размер премиальной выплаты устанавливается локальным нормативным актом Учреждения равный для всех работников Учреждения в зависимости от объема экономии фонда оплаты труда работников

- премиальная выплата к юбилейной дате работника рублем выплачивается единовременно (разово) и не превышает 5000 (пять тысяч), юбилейной датой считается дата достижения 50-летия, а также последующие каждые пять лет после 50 лет соответственно;

- премиальная выплата в связи с награждением работника учреждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и наградами Законодательного Собрания Ленинградской области, выплачивается в следующих размерах при награждении:

а) государственными и ведомственными наградами, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

б) Почетным дипломом Законодательного Собрания Ленинградской области, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

в) Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

г) Благодарностью Губернатора Ленинградской области, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

д) знаком отличия Ленинградской области «За вклад в развитие Ленинградской области», в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

Премияльная выплата в связи с награждением работника учреждения государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой федеральных органов исполнительной власти, наградой Губернатора Ленинградской области и (или) наградой Законодательного Собрания Ленинградской области, не устанавливается и не выплачивается в случае, если данная награда получена (вручена) руководителю муниципального учреждения с денежным поощрением от награждающей стороны.

18. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

19. Максимальный размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника не ограничен.

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

1. В учреждении устанавливается предварительная учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск, работодатель знакомит с ней работников. С уточненной учебной нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

2. Работодатель устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с согласия работника, которое выражается письменным заявлением, написанным им.

3. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществляться в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому

договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой).

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. В учреждении установлен режим работы в соответствии с Уставом МБОУДО «ДДТ» и Правилами внутреннего трудового распорядка, являющегося неотъемлемой частью Договора (Приложение №2 на 25 листах).

2. Администрация в праве изменять в летнее время режим работы Учреждения при сохранении ежедневной (еженедельной) нормативной продолжительности

3. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, выборный орган первичной профсоюзной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

- дежурство по учреждению;
- подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- подготовка и проведение культурно-массовых, конкурсных мероприятий муниципального, областного или федерального уровня;

Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.

2. Работникам учреждения, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней, Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Конкретного работника устанавливается действующим законодательством, трудовым договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3. Работникам учреждения, являющихся членами профсоюзных выборных органов (председатель первичной профсоюзной организации МБОУДО «ДДТ», члены комитета первичной профсоюзной организации МБОУДО «ДДТ») предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 3 календарных дня.

4. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 3 календарных дня;

заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 5 календарных дней;

заместителю директора по безопасности – 5 календарных дней;

главному бухгалтеру – 5 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

5. Работнику учреждения, имеющему двух и 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, при наличии

производственных возможностей, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По мимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до трех дней в связи с проводами сына/ мужа, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается с соглашения сторон.

6. В соответствии со статьей 153 ТК РФ По желанию работника, 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. День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. Работник может взять не более 7 дней отдыха подряд за ранее отработанное время.

РАЗДЕЛ 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

2. Длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам учреждения не оплачивается.

3. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности педагогов дополнительного образования.

Работники, подающие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

4. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

5. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Работникам учреждения предусмотрены компенсационные выплаты согласно Положению об оплате труда и положению о материальном стимулировании работников.

2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения (Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются) возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные

работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенным правовыми актами Сосновоборского городского округа.

3. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения при её наличии.

4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения.

5. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (исходя из кадровой/производственной потребности учреждения).

7. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными иными наградами.

8. Работодатель квотирует минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников учреждения) для приема на работу инвалидов, которые учреждение обязано создать или выделить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды, согласно Положению о квотировании рабочих мест для инвалидов.

9. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники «предпенсионного возраста» - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст.185.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ

1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются работниками:

- Предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- Законные жены/мужья, родители и дети лиц участников СВО;
- Впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет;
- Инвалиды всех категорий;
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

- Одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных возможностей:
 - Приостанавливает найм новых работников;
 - Обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
 - Создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
 - Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
 3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
 4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.
 5. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее его месячного заработка.
 6. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации предоставляются в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных разделом X Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года №302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры за счет средств учреждения.
4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ №О специальной оценке условий труда».
6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей №77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения, и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. Срок действия договора три года с последующей его пролонгацией, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за один месяц до срока его действия.

3. Изменения и дополнения в Договор в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроках.

6. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя – директор учреждения;
- со стороны работников-председатель первичной профсоюзной организации.

7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8. Приложения к коллективному Договору являются его составной частью.

9. К Коллективному договору прилагаются:

- Приложение 1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;

- Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка;

- Приложение 3. Соглашение по охране труда.

10. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения.

В настоящем документе пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 41 листов

(Сельское хозяйство)
Директор МБОУДО «ДЦТ» Д.В. Гонова

