

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА» ГОРОДА НЕРЮНГРИ (МБУДО «ЦРТДиЮ»)

на 2018-2020 год (ы)

От работодателя:

Директор  
МБУДО «ЦРТДиЮ»



Д.С. Ахметова

(подпись)

От работников:

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБУДО «ЦРТДиЮ»

А. В. Чикмарева

(подпись)

«25» мая 2018 г.

Территориальный орган - Управление  
Министерства труда и социального  
развития Республики Саха (Якутия)  
в Нерюнгринском районе

Уведомительная регистрация проведена

Рег. № 48-к 24.08 2018 г.

Руководитель Н. В. Чернусова

Выявлены условия, ухудшающие положение  
работников по сравнению с трудовым  
законодательством и иными нормативными  
правовыми актами, содержащими нормы  
трудового права.

Выдан заключен на 2 листах.

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центр развития творчества детей и юношества г. Нерюнгри (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), органов местного самоуправления и др.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя Учреждения Ахметовой Дариги Солтановны (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чикмаревой Алены Валерьевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзах, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения,
- изменения типа Учреждения,
- реорганизации Учреждения в форме преобразования,
- расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

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

установленном для его заключения в соответствии со статьями 36-39 Трудового кодекса РФ.

1.13. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 01 января 2018 года по 31 декабря 2020 года включительно.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (статья 64 ТК РФ).

2.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Работодатель обязан включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

трудовом договоре, в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601.

2.6. Работодатель обязан заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.7. Общий порядок заключения трудового договора с работником изложен в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

2.7. 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 в виде дополнительного соглашения к действующему трудовому договору с работником. (статьи 72-75 ТК РФ).

2.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Работодатель обязан сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Такую же информацию и в те же сроки работодатель обязан предоставить и в орган службы занятости.

2.10. При сокращении численности или штата работников в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в Учреждении работников решать совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК), а также в других случаях, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, в размерах указанных в статье 178 Трудового кодекса РФ.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.14. Общий порядок расторжения трудового договора с работником изложен в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

### **III. ГАРАНТИИ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

...необходимых профессии и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.6. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.8. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствие с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к должностному окладу.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору), расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Руководитель знакомит педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.3. Работодатель определяет учебную нагрузку педагогических работников в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №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».

4.4. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

составляется с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору) и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.7. Режим рабочего времени педагогических работников, других работников в каникулярный период определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

4.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 ТК РФ). Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня указаны в таблице пункта 4.23 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

4.10. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников (статья 103 ТК РФ).

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса РФ.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

4.13. Руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителям структурных подразделений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня согласно части 7 статьи 51, части 4 статьи 52 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.14. Общий порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков указан в пунктах 4.24-4.29 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск по Правилам об очередных и дополнительных отпусках, утвержденным НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании Положения по оплате труда работников Учреждения (Приложение 2 к настоящему Коллективному договору).

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

труда работников учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Заработная плата и также все причитающиеся работнику другие выплаты (пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до полутора лет, ежемесячные компенсации по уходу за ребенком до трех лет, материальная помощь, внепроизводственные и социальные выплаты, предусмотренные настоящим коллективным договором, подотчетные суммы и т.д.) переводятся в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: 22 и 7 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 136 ТК РФ).

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: оклады (должностные оклады); повышающие коэффициенты к окладу, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 6 к настоящему Коллективному договору).

5.7. Выплата доплат и надбавок компенсационного характера производится в соответствии со статьями 146-154 Трудового кодекса РФ (Приложение 2 к настоящему Коллективному договору).

5.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и регулируется статьей 285 Трудового кодекса РФ.

5.9. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ.

5.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на

настоящему коллективному договору).

5.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения (Приложение 4 к настоящему Коллективному договору).

5.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

5.13. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

5.14. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору) являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

5.15. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного Положением об оплате труда работников учреждения размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №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»).

5.16. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

5.17. Локальные нормативные акты, устанавливающие условия оплаты труда работников, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

## **VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.



6.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.4. Компенсировать работнику и членам его семьи 1 раз в 2 года расходы на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно, а также провоз багажа весом до 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи в соответствии с Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 19.04.2013 года №773 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Нерюнгринский район».

6.2.5. В случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия) при наличии трудового договора работнику и членам его семьи компенсировать расходы, связанные с выездом, в размере произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества, но не свыше пяти тонн на семью, по фактическим расходам, но свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (при отсутствии железнодорожного сообщения не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки багажа автомобильным транспортом) в соответствии с Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 19.04.2013 года №773 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Нерюнгринский район».

6.2.6. Оплатить стоимость проезда к месту получения медицинской помощи (медицинских консультаций или лечения) и обратно из средств бюджета Нерюнгринского района, при наличии соответствующего направления, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены на территории Нерюнгринского района в соответствии с Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 19.04.2013 года №773 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «Нерюнгринский район».

6.2.7. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в рабочем поселке (поселке городского типа) предоставлять компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (часть 8 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.2.8. Обеспечить защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда перечислены в статье 212 ТК РФ.

7.3. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, перечень которых указан в Приложении № 5 к настоящему Коллективному договору, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

7.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодатель осуществляет в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ.

7.6. Права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, перечислены в статье 219 Трудового кодекса РФ.

7.7. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (статья 220 ТК РФ).

7.8. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, изложены в статье 220 Трудового кодекса РФ.

7.9. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам (список должностей (профессий) указан в Приложении №6 к настоящему Коллективному договору) бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н (Приложение 7 к настоящему Коллективному договору).

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение представительного органа работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Локальные нормативные Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменения принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов,

работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многократной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения (согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса РФ;

- предварительного согласия, при принятии решений руководителем Учреждения в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласования) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

8.6. Члены выборного коллегиального органа профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ).

8.7. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах, установлены статьёй 39 Трудового кодекса РФ.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.9. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, устанавливаются статьями 374, 376 Трудового кодекса РФ.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников учреждения, являющихся членами профсоюзов, а в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, - интересы всех работников учреждения от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключения или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ)».

9.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществляет контроль за охраной труда в Учреждении.

9.5. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществляет контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

9.11. Содействует оздоровлению и отдыху членов Профсоюза и их детей.

9.12. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9.13. Предоставляет работодателю свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

9.14. Выносит работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

9.15. Оказывает материальную помощь работникам (похороны близких, юбилей, бракосочетание, рождение ребенка, лечение, приобретение дорогостоящих лекарств, тяжелое материальное положение, несчастный случай и т.д.)

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Стороны коллективного договора совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, соответствующими органами по труду.

друг другу, а также соответствующим органам по труду предоставлять для обмена информацией не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.6. Текст настоящего коллективного договора со всеми приложениями размещен на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет» ([www.sait-crtdu.ru](http://www.sait-crtdu.ru)) для ознакомления.

## **XI. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение по оплате труда работников учреждения.
3. Положение о стимулировании работников учреждения.
4. Положение о премировании работников учреждения.
5. Перечень должностей и профессий, на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Список должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым устанавливается повышенный размер оплаты труда.
7. Перечень должностей и профессий, на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств.