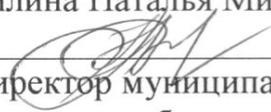


муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Перевозского муниципального района Нижегородской области  
"Перевозский детско-юношеский центр"

## Коллективный договор на 2017-2019 годы

От Работодателя  
Вавилина Наталья Михайловна  
  
Директор муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения  
дополнительного образования  
Перевозского муниципального  
района Нижегородской области  
"Перевозский детско-юношеский  
центр"

От Работников  
Козел Елена Александровна  
  
Председатель Совета трудового  
коллектива

14.04.2017

дата подписи

14.04.2017

дата подписи

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Администрации Перевозского муниципального района

Регистрационный № 3 от «14» апреля 2017 года

Главный специалист  Морозова Т.Н.



## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой Кодекс РФ) (статьи 40 - 44), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и муниципальными локальными актами с целью регулирования взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Перевозского муниципального района Нижегородской области "Перевозский детско-юношеский центр" (далее-ДЮЦ) в лице директора Вавилиной Натальи Михайловны и Совет трудового коллектива в лице председателя Козел Елены Александровны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников ДЮЦ.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждений на момент подписания коллективного договора.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые ДЮЦ использует по согласованию с Советом трудового коллектива:

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27 марта 2006 года «Об особенностях режима рабочего времени, времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

- Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, утвержденные

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997-н;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты...»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Закон Нижегородской области от 03 февраля 2010 года № 9-3 «Об охране труда в Нижегородской области»;

- Положение об оплате труда работников ДЮЦ.

Стороны определяют следующие формы взаимодействия руководителя (далее – работодателя) и Совета трудового коллектива:

- консультации работодателя по вопросам принятия локальных нормативных актов по согласованию с Советом трудового коллектива;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам части 2 статьи 53 Трудового Кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором.

## **2. Трудовой договор**

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56 - 84.1 Трудового Кодекса РФ, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме с каждым работником в двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере

выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56, Трудовой Кодекс РФ).

Трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое (статья 135, Трудовой Кодекс РФ).

Объем учебной нагрузки, установленной педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, за исключением уменьшения количества детей в группах или уменьшения количества групп.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 73 - 74, 162 Трудовой Кодекс РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (статьи 77 - 84.1).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждений.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию работников не реже чем 1 раз в три года (статьи 196 - 197 Трудового Кодекса РФ).

3.2.2. Обеспечить гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки согласно статьям 166 - 168.1 Трудового Кодекса РФ.

Если работник направляется для повышения квалификации за пределы Нижегородской области, оплачивать ему командировочные расходы в размере 100 рублей в порядке, предусмотренном статьей 187 Трудового Кодекса РФ, коллективным договором.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 177 Трудового Кодекса РФ, работникам, получающим

профессиональное образование соответствующего уровня, совмещающим работу с обучением.

3.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по результатам пройденной аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ со дня решения аттестационной комиссии.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников учреждений не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового высвобождения - не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82, Трудовой Кодекс РФ).

4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1, статья 81, Трудовой Кодекс РФ) и сокращением численности или штата работников (пункт 2 статья 81, Трудовой Кодекс РФ) производить с предварительного согласия Совета трудового коллектива (статья 82, Трудовой Кодекс РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, имеют также: 1) работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), 2) проработавшие в учреждении более 10 лет; 3) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; 4) родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет; 5) лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; 6) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и молодые специалисты – участники областных целевых программ «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования...» на 2006-2020 годы и «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023 годы»; 7) впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет; 8) инвалиды; 9) совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3.2. 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 условий и 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.

4.3.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (статьи 178, 180, 181, Трудовой Кодекс РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в муниципальных образовательных учреждениях района.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91, Трудовой Кодекс РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических или иных работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, региональными и федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.3. Режим работы директора, заместителей, главного бухгалтера определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом с учетом

соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

5.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, определяется квалификационными характеристиками по должностям, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, планами (программами воспитательной работы);
- творческую, исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом : методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучение их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно - бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в ДЮЦе в период образовательной деятельности, которые, при необходимости, могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в ДЮЦе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы ДЮЦ, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по ДЮЦ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала и 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, допустимо с соответствующей дополнительной оплатой труда .

5.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых ДЮЦ осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.8. Режим рабочего времени педагогов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

5.10. При составлении расписаний учебных занятий ДЮЦ обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась непрерывная последовательность учебных занятий и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов. Режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, может устанавливаться с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

5.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для педагогических и иных работников рабочим временем.

5.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.6. настоящего коллективного договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.14. Режим рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.15. Режим рабочего времени всех работников ДЮЦ в каникулярный период регулируется локальными актами и графиками работ с указанием их характера.

5.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) в отдельных группах либо в целом по ДЮЦ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагоги и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пунктах 5.12. - 5.16. настоящего коллективного договора.

5.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещена (допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса РФ, с письменного согласия работника и по письменному приказу работодателя и оплачивается в двойном размере (статья 153, Трудовой Кодекс РФ). По личному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха без оплаты.

5.19. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.20. В каникулярный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной работе и работам по ремонту здания в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.21. Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с Советом трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из отпуска

производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 152 Трудового Кодекса РФ. Согласно статье 139 Трудового Кодекса РФ средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22.2. Приказом по учреждению на основании письменного заявления работника директор предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.22.3. Предоставлять педагогическим работникам (по их письменному заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемых Уставом.

5.22.4. Предоставлять работнику ДЮЦ, имеющим гарантии и компенсации женщинам, лицами с семейными обязанностями согласно статьям 253 - 264 Трудового Кодекса РФ.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились, что:

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Перевозского муниципального района Нижегородской области, учреждений, подведомственных Управлению образования, молодежной политики и социально-правовой защиты детства администрации Перевозского муниципального района Нижегородской области, утвержденным постановлением администрации Перевозского муниципального района Нижегородской области от 15 ноября 2011 года № 1318-п (с изменениями и дополнениями, утвержденными

постановлениями администрации Перевозского муниципального района Нижегородской области от 23 января 2012 года № 37-п, 21 марта 2012 года №228-п, 13 июля 2012 года № 706-п, 30 августа 2012 года № 871-п, 23 октября 2012 года № 1108-п, 17 декабря 2012 года № 1353-п, 16 апреля 2013 года № 483-п), положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Перевозский ДЮЦ».

6.2. Заработная плата выплачивается работнику (статьи 136 - 152 Трудового Кодекса РФ) за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в дни, установленные приказом Управления образования администрации Перевозского района.

6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.5. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждений и должностным инструкциям.

6.6. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующих случаях:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

6.7. Оплата труда в выходные и праздничные дни, ночное время регламентируется статьями 153 - 154 Трудового Кодекса РФ.

6.8. Стороны договорились нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам учреждений.

6.9. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производить в соответствии с действующим

законодательством (статьи 146 - 147 Трудовой Кодекс РФ). Конкретные размеры повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечиваются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, на основании результатов специальной оценки условий труда.

6.10. Работодатели согласуют с Советом трудового коллектива:

6.10.1. Внесение изменений, дополнений в положение о системе оплаты труда в учреждении;

6.10.2. Распределение фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования;

6.10.3. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ДЮЦе (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования администрации Перевозского района) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых ДЮЦ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 должностной оклад;

6.10.4. Тарификационный список работников на учебный год (полугодие);

6.10.5. Штатное расписание;

6.10.6. Форму расчетного листка;

6.11.7. Сроки выдачи заработной платы.

## **7. Гарантии и компенсации работодателей**

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- ходатайствует перед администрацией Перевозского муниципального района о выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья для работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- контролирует в установленном Законами Нижегородской области объеме обеспечение льготами по коммунальным услугам;

- выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию;

- с учетом финансовых возможностей обеспечивают бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками детей работников учреждения до 14 лет включительно.

- перечень и нормы обеспечения отдельных категорий работников спецодеждой;

- в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовых возможностей устанавливает доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности (в процентах от минимального оклада по ПКГ):

- руководителям районных методических объединений;
- консультантам;
- организаторам и участникам опытно - экспериментальной работы.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуются:

8.1. Обеспечивать право работников на труд в условиях, обеспечивающих требования охраны труда, информировать работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов согласно Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда .

8.2. Провести в учреждениях специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов Совета трудового коллектива и членов комиссии по охране труда.

8.3. Проводить с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

8.5. Обеспечивать по трудовому договору обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве всех работающих.

8.6. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Разработать и утвердить по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждую рабочую специальность.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которых на приоритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива .

8.9. Вновь поступающих на работу сотрудников не допускать к работе без прохождения медицинского осмотра.

8.10. Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных текущих медицинских осмотров работников.

8.11. Обеспечить создание, внедрение и эффективное функционирование системы управления охраной труда .

## **9. Гарантии Совета трудового коллектива**

Стороны договорились, что:

9.1. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370, Трудовой Кодекс РФ).

9.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 371 - 372, Трудовой Кодекс РФ).

9.3. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377, Трудовой Кодекс РФ).

9.4. Представитель совета трудового коллектива обеспечивает ежемесячный сбор членских взносов работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, при наличии их письменных заявлений.

9.5. Работодатель предоставляют Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

9.6. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации, охране труда, социальному страхованию.

9.7. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривают следующие вопросы:

- привлечение работников к сверхурочным работам (статья 99, Трудовой Кодекс РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105, Трудовой Кодекс РФ);
- работа в праздничные дни (статья 113, Трудовой Кодекс РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123, Трудовой Кодекс РФ);
- установление заработной платы (статья 135, Трудовой Кодекс РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101, Трудовой Кодекс РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190, Трудовой Кодекс РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218, Трудовой Кодекс РФ);
- составление графика сменности работы (статья 103, Трудовой Кодекс РФ);
- утвержденные формы расчетного листка (статья 136, Трудовой Кодекс РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (статья 147, Трудовой Кодекс РФ) и работу в ночное время (статья 154, Трудовой Кодекс РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (статьи 193 - 194, Трудовой Кодекс РФ);

- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196, Трудовой Кодекс РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136, Трудовой Кодекс РФ).

### **10. Обязательства Совета трудового коллектива**

Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Осуществлять контроль выполнения Правил внутреннего трудового распорядка.

10.2. Предоставлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам .

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования базового фонда заработной платы и стимулирующего фонда.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей о поощрениях, о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем, его заместителями законов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195, Трудовой Кодекс РФ).

10.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Способствовать предоставлению льготных санаторных путевок нуждающимся в санаторно-курортном лечении работникам и их детям.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка и сроков прохождения аттестации педагогическими работниками.

10.11. Оказывать материальную помощь членам Совета трудового коллектива в связи с:

- рождением ребенка ;
- регистрацией брака работников ;
- достижением пенсионного возраста;
- похоронами работников или близких родственников;
- необходимостью дорогостоящего лечения ;
- стихийными бедствиями (пострадавшим);
- юбилейными датами;
- трудным материальным положением, из средств ежемесячных взносов работников трудового коллектива. Сумма ежемесячного взноса

определяется решением Совета трудового коллектива в начале учебного года.

10.13. Способствовать проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.14. Способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата, укреплению трудовой дисциплины.

10.15. Осуществлять контроль за исполнением страхователем требований ФЗ № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании», в том числе в части уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работающих граждан.

10.16. Оказывать членам Совета трудового коллектива юридическую помощь при оформлении документов на назначение досрочной трудовой пенсии и представлять их интересы в суде.

10.17. Совет трудового коллектива обязуется организовать:

- поздравления работников с днем рождения, юбилейными датами;
- физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Совета трудового коллектива;
- выражать соболезнование родным и близким через газету «Новый путь» в связи со смертью работников, близких родственников работников.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в администрацию Перевозского муниципального района.

11.2. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с их разрешением.

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

11.4. В случае нарушения и невыполнения обязательств коллективного договор виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.