**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образовательного детей эколого-биологического центра г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

на 2023 - 2025 гг.

г. Николаевск-на-Амуре

Хабаровского края

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и ра­ботниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей эколого-биологического центра г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – МБОУ ДОД ЭБЦ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ДОД ЭБЦ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МБОУ ДОД ЭБЦ, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - ППО); работодатель в лице его представителя - директора МБОУ ДОД ЭБЦ.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. **Работодатель:**

* признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (ППО) представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного догово­ра, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжи­тельности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
* соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;
* знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными  
  актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6.2. **Первичная профсоюзная организация:**

* содействовать эффективной работе МБОУ ДОД ЭБЦ;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в ко­миссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения,  но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать ППО 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.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения на­именования дополнительного образовательного учреждения, реорганизации МБОУ ДОД ЭБЦ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до  трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной  
договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.

ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение  
принятых на себя обязательств.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

**2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с ППО создаёт и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3.  Стороны договорились о том, что:

* трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждать­ся подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у ра­ботодателя.
* трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заклю­ченным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению ра­ботодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письмен­ной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
* прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, из­данным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работ­нику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4  Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБОУ ДОД ЭБЦ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5  Трудовой договор с работниками МБОУ ДОД ЭБЦ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отно­шения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмот­ренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера пред­стоящей работы и условий ее выполнения.

2.6 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБОУ ДОД ЭБЦ. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие ус­ловия:

* указание места работы (юридический адрес работодателя);
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специаль­ности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компен­саций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним долж­ны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалифика­ционных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правитель­ством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
* определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового дого­вора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие  
  основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным  
  федеральным законом;
* условия оплаты труда (в т. ч. размер должност­ного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он  
  отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие  в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии  
  с ТК РФ и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и  
  иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового  
  права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухуд­шающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудо­вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохра­нены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового дого­вора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работода­теля должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения работода­телем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

**3. Оплата труда и нормирование труда работников**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей эколого-биологического центра.

3.2. Заработная плата работников МБОУ ДОД ЭБЦ включает в себя размеры:

должностного оклада (минимального оклада по должности, ставки заработной платы) и выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

3.3. Размеры выплат заработной платы работникам МБОУ ДОД ЭБЦ устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

* базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника МБОУ ДОД ЭБЦ умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБОУ ДОД ЭБЦ.
* Выплачивать премию согласно Положению о премирова­нии, определенному для каждой конкретной категории работ­ников и принятому работодателем по 1 согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК). (Приложение №2)

3.4. МБОУ ДОД ЭБЦ, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.5. В случае если начисленная за данный месяц заработная плата работникам МБОУ ДОД ЭБЦ отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже установленной величины прожиточного минимума в Хабаровском крае, то производится доплата к месячной заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда (см. Положение об оплате труда).

3.6.  На основании Постановления Главы администрации Николаевского муниципального района Хабаровского края от 25.07.2013 № 468-па «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений» должностные оклады педагогическим работникам МБОУ ДОД ЭБЦ повышаются по следующим основаниям:

1. за квалификационную категорию:

* для педагогических работников, имеющих первую категорию – 0,15%
* для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 0,75% должностного оклада

3.7. Руководствуясь законом Хабаровского края от 31.03.1999г. № 114, во исполнение Соглашения между Хабаровским объединением организаций профсоюзов и Правительством Хабаровского края на 2014-2016г. От 27.02.2014г. за № 80.

Установить лицам в возрасте до 30 лет, принимаемым на работу после 01.01.2014года, в трудовых договорах максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях в размере 50 процентов с первого дня их работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет. (Приложение №4)

3.8.  Изменение размеров должностных окладов производится:

* *при увеличении стажа педагогической работы*, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
* *при получении квалификационной категории* – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

3.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| На основании Постановления Главы муниципального района Хабаровского края от 25.07.2013 № 468-па, устанавливаются следующие виды компенсационного характера:   * выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях (на тяжелых, вредных или опасных работах; на работах с иными особыми условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями); * выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации; совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни); * другие выплаты, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами регионального и муниципального уровней.   3.10. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей эколого-биологического центра. (Приложение №5)  3.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.  3.12. В целях повышения качества деятельности МБОУ ДОД ЭБЦ и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии).  3.13. Выплаты стимулирующего характера  производятся в соответствии с «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей эколого-биологического центра». (Приложение №6)  3.14. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДОД ЭБЦ на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МБОУ ДОД ЭБЦ под председательством директора (или его заместителя) создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера). Состав и регламент работы Комиссии утверждается приказом директора МБОУ ДОД ЭБЦ и «Положением о  комиссии по распределению выплат стимулирующего характера».  3.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 (31) числа по безналичному расчету. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.  3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт директор МБОУ ДОД ЭБЦ.  3.17. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.  3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:  3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).  3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).  3.2.3.  Расходование стимулирующего фонда в соответствии с локальными актами МБОУ ДОД ЭБЦ.  3.2.4.  Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.  (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (ст. 157 ТК РФ).  3.2.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавли­ваются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприят­ными условиями труда (в действующей редакции). (Приложение №7)  3.2.6. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).  3.2.7. При временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами в количестве 3 рабочих дней.  3.2.8. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБОУ ДОД ЭБЦ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть на­правлены на поощрение - премии.  3.3. Первичная профсоюзная организация:  3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.  3.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по опла­те труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.  3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.  **4. Рабочее время и время отдыха**  4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:  4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию  с первичной профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора.  4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.  Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.  Для женщин, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.  4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:   * по соглашению между работником и работодателем; * по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ);   «Об освобождении от работы лиц, прошедших вакцинацию в целях профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», согласно которому руководителям организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальным предпринимателям рекомендовано освобождать сотрудников, прошедших вакцинацию, от работы на два рабочих дня с сохранением заработка (поручения Президента РФ от 20.10.2021 № П-1998).  4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.  4.1.5. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ст. 99 п. 3 ТК РФ.  «Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».  4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не  предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с  дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.  4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.  4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.  Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.  4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года,но без нарушения нормального  хода работы образовательного учреждения.  4.1.10. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использоватьдни проезда к месту отдыха и обратно, не позднее, чем за 2 недели.  Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, вслучаях:  временной нетрудоспособности работника;  исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;  вдругих   случаях,  предусмотренных    трудовым    законодательством,   локальными нормативными актами.   4.1. 11. Очередной     отпуск     работникам,    имеющим      детей - выпускников    9,  11  классов предоставляется на основании письменного заявления работника после окончания последнего экзамена.  4.2. Работодатель обязуется:  4.2.1. По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения  заработной платы:   * при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней; * для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней; * в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней; * для проводов детей в армию - до 3 календарных дней; * в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней; * на похороны близких работников - до 5 календарных дней; * работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; * участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; * родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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; * не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - до 5 календарных дней; * работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, одному воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году.   Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.  Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут  быть использованы одним из супругов либо разделены имимежду собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.   4.2.2. Предоставлять  педагогическим  работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.   4.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, за ненормированный рабочий день:   * завхозу – до 3 рабочих дней.   В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только  фактически отработанное в соответствующих условиях время.  4.2.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.  Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)  4.2.5. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм тру­дового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.  5. **Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**  5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.  5.2. Работодатель по согласованию с ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.  5.3. Работодатель обязуется:  5.3. Повышать квалификацию педагогических работников в сроки, установленные федеральными законами.  5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).  5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.  5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.  5.3.5. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами. | |  |  | | --- | --- | |  | | |  |  | |  |  | Пт | Сб | | Вс | |  | | | | | | 1 | | 2 | |  |  | |  |  | 7 | 8 | | 9 | |  |  | |  |  | 14 | 15 | | 16 | |  |  | |  |  | 21 | 22 | | 23 | |  |  | |  |  | 28 |  | |
| 5.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет:  5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в во­просах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.  5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения.  6. Высвобождение работников и  содействие их трудоустройству.  **6.1. Работодатель обязуется:**  6.1.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.  6.1.2. Увольнение членов ППО по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО (ст.82 ТК РФ).  6.2. Стороны договорились, что:  6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:   * пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); * проработавшие в образовательном учреждении свыше 15 лет; * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; * родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; * награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; * председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организа­ции; * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).   6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.  6.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на  определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.  7. Охрана труда и здоровья.  7.1. Работодатель обязуется:  7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).  7.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда.  7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.  Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.  7.1.4. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.  7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.  7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).  7.1.7.Обеспечивать соблюдение  работниками требований, правил и инструкций по охране труда.  7.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.  7.1.9. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.  7.1.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.  7.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ). На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  7.1.13.  Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии  с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).   (Приложение №8)  7.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.  7.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.  7.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.  Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опас­ными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.  7.17. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.  7.18. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ). Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.  7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:   * организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других работников  дополнительного образовательного учреждения; * проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ ДОД ЭБЦ; * избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.   Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.  7.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законода­тельством.  7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.  7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безо­пасности работников МБОУ ДОД ЭБЦ.  7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоя­тельное расследование несчастных случаев.  7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.  7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.  8. Социальные льготы и гарантии  8.1. Педагогическим работникам МБОУ ДОД ЭБЦ устанавливаются следующие меры социальной поддержки:   * выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется); * выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной 35% надбавки к должностному окладу; * выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется); * выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется).   8.2. Стороны считают, что директор Центра (Работодатель):  8.2.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.  8.2.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).  8.2.3.  В соответствии с Законом РФ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним регионам» и в соответствии администрация обязуется:   * один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту отдыха и обратно; * один раз в два года оплачивает проезд к месту использования отпуска и обратно работнику, неработающим членам семьи (несовершеннолетним детям и детям в возрасте до 18 лет, в том числе усыновлённым, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) инвалидности и которым компенсация такого проезда предусмотрена ст. 34 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в районах Крайнего севера и приравненных в них местностях» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ) независимо от времени и места использования отпуска Работником. Оплачивать проезд на личном автотранспорте на основании справки о стоимости и расходе бензина на данный вид автомобиля (по территории РФ); * при выезде с Севера оплачивается проезд и провоз багажа по фактическим расходам из расчета 5 тонн на семью, если этой льготой не пользуется другой работающий член семьи.   8.3. Работникам предоставляется возможность по согласованию с руководителем учреждения посещать в рабочее время медицинские учреждения, органы власти, жилищно-коммунальные хозяйства с оплатой за фактически отработанное время. Использование на вышеуказанные цели время может быть отработано за пределами установленной продолжительности рабочего дня в учреждении по согласованию с руководителем учреждения.  8.4. Стороны договорились о том, что первичная профсоюзная организация:  8.4.1. Оказывает содействие членам ППО в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.  8.4.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело­больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.  8.4.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.  8.4.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профс­оюзного бюджета.  8.4.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам ППО, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством. | |  |  | | --- | --- | |  | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |  | | | | | |  |  | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |  |  | |  |  |  |  | | |

9. **Пенсионное обеспечение**

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" (с изменениями и дополнениями) работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуально­го (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосудар­ственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов ППО осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются  
руководителем МБОУ ДОД ЭБЦ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. Выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование средства связи (в т. ч. компью­терное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

10.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной  
платы работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений.

10.1.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных ППО по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольне­ние по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ (с изменениями),

10.1.5. Члены ППО, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением сред­ней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выбор­ных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, а также на время краткосрочной профсо­юзной учебы.

10.1.6. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной органи­зации рассматриваются следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);  
  разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113  
  ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101  
  ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* установление графиков сменности. (ст.103  
  ТК РФ);
* установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда  
  (ст. 147ТКРФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специаль­ностей (ст. 196 ТК РФ);
* размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со  
  дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
* другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников,  
  предусмотренные коллективными договорами.

10.1.7. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в ка­честве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении  
аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установ­лении стимулирующих выплат и закрепляется в коллективном договоре.

10.1.8. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ (с изменениями) выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.1.9. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.1.10. Представитель первичной профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

11. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в  соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

11.2. С согласия работников создавать банк данных  о  малообеспеченных  работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания  им адресной социальной поддержки.

11.3. Оказывать материальную помощь членам ППО из средств профсоюзного бюджета.

11.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

11.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

11.8. Направлять учредителю заявление о нарушении  руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.9. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

1.11. Участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей сотрудников МБОУ ДОД ЭБЦ и обеспечению их новогодними подарками.

11.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и другие.

11.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости.

12. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

И.о. директора МБОУ ДОД ЭБЦ Т.Ю. Гапич

Председатель ПК Т.Ю. Гапич

**Приложение № 1**

Выписка из протокола № 1

Собрания трудового коллектива от 11.01.2023г.

Всего работающих - 23 человека

Присутствовали - 20 человек

Отсутствовали - 3 человека по уважительной причине

Слушали:

1. Гапич Татьяну Юрьевну председателя профсоюзного комитета МБОУ ДОД эколого-биологического центра о принятии коллективного договора.

Решили:

1. Коллективный договор между организацией профсоюза работников МБОУ ДОД эколого-биологического центра Николаевска-на-Амуре Хабаровского края и администрацией МБОУ ДОД эколого-биологического центра г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края на 2023-2025 г. принять.

Голосовали «за» - 20 человек

«Против» - 0 человек

Председатель профсоюзного комитета /Т.Ю. Гапич/

**Приложение № 8**

ПЕРЕЧЕНЬ

БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СЕРТИФИЦИРОВАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование работы** | **Наименование документа** | **Наименование СИЗ** | **Кол-во на год** | **Кол-во работников** |
| 1 | Вахтер | ПРИКАЗ  От 1 октября 2008 г. № 541н  ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 | 1 |
| 2 | Рабочий, выполняющий функции дворника | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием  Плащ непромокаемый  Куртка на утепляющей прокладке  Сапоги кожаные утепленные  Галоши на валенки | 1  1  6 пар  6 пар  1 на 3 года  1 на 2 года  1 на 2 года  1 на 2 года |  |
| 3 | Рабочий по благоустройству;  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту механических воздействий или зданий;  На наружных работах зимой дополнительно:  по поясам  по поясам  по поясам | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений  Сапоги резиновые  Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием  Респиратор до износа на наружных работах зимой  Куртка на утепляющей прокладке  Брюки на утепляющей прокладке  Валенки или сапоги кожаные утепленные | 1  1  4  1  1 на 2 года  1 на 2 года  1 на 2 года | 2 |
| 4 | Сторож | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Плащ хлопчатобумажный с дежурный с водоотталкивающей пропиткой  Куртка на утепляющей прокладке  Брюки на утепляющей прокладке  Тулуп  Полушубок в III. II. I поясах дежурный  Валенки или сапоги кожаные утепленные | 1  1 в 1,5 года  1 в 1,5 года  1 в 1,5 года  1 в 1,5 года | 6 |
| 5 | Уборщик производственных помещений;  Уборщик служебных помещений |  | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей  Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием  При мытье пола и мест общего пользования дополнительно:  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 1  6 пар  6 пар  1 пара  2 пары | 2 |

ПЕРЕЧЕНЬ

БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА « ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование работы** | **Наименование документа** | **Наименование средств** | **Кол-во на месяц** | **Кол-во работников** |
| 1 | Рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений | ПРИКАЗ  От 17 декабря 2010 г. № 1122н  ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА « ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ» | Мыло или жидкие моющие средства  Регенерирующие или восстанавливающие кремы и эмульсии  Средство для защиты от бактериологических вредных факторов | 200г мыла  200г жидкие или моющие средства  100мл  100мл |  |
| 2 | Уборщик производственных помещений;  Уборщик служебных помещений | Мыло или жидкие моющие средства  Регенерирующие или восстанавливающие кремы и эмульсии | 200г мыла  200г жидкие или моющие средства  100 мл | 2 |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту механических воздействий и зданий | Мыло или жидкие моющие средства  Регенерирующие или восстанавливающие кремы и эмульсии  Средство для защиты от бактериологических вредных факторов | 200г мыла  200г жидкие или моющие средства  100мл  100мл | 2 |