

От работников:
председатель профсоюзного
комитета
Куз Кузяева М.О.
06.03.2023.

От работодателя:
директор
МБУДО «ДШИ № 67»
Чалова Чалова Е.А.
06.03.2023.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств № 67»
на 2023-2026 годы

Договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 67»
Протокол № 1 от 27 февраля 2023 года.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 67» (далее – учреждение)

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах Российской Федерации и Законах Кемеровской области.

1.3. Основными принципами заключения договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

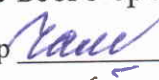
работодатель в лице его представителя - директора учреждения Чаловой Елены Александровны (далее - работодатель);

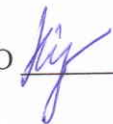
работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Кузяевой Марины Олеговны

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузяева

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

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

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

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости, переобучение. Условия высвобождения работников

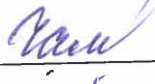
2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

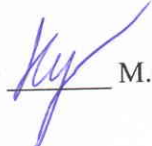
2.2. Работодателем для работников является Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 67».

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

2.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузеева

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

2.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

2.8. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.9. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.10. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

2.12. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон; истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных трудовым законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.14. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

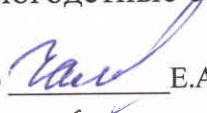
2.15. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

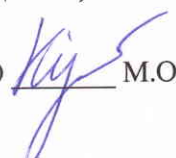
2.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.18. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.19. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3. Система оплаты труда

3.1. На основании статьи 144 ТК РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального района.

3.2. Система оплаты труда для работников учреждения установлена на основании Положения об оплате труда работников МБУДО «ДШИ № 67».

3.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

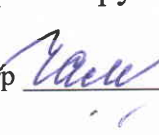
компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

3.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

3.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:
стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;
выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;
выплаты (надбавки) за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
разовые премиальные выплаты к знаменательным датам.

3.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

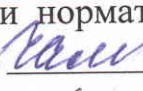
3.12. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в учреждении не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

3.13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.14. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

3.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.16. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 числа путем перечисления на зарплатную карту (счет) работника. Размер первой выплаты заработной платы (аванса) должен быть не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

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

3.19. Оплата отпуска производится в соответствии с ТК РФ.

3.20. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органов местного самоуправления.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность и режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также учебным расписанием, графиками сменности.

4.2. Для всех работников, кроме сторожа, продолжительность рабочей недели - шестидневная с одним выходным днем.

4.3. Режим рабочего времени сторожа предусматривает продолжительность рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.4. Для руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

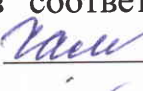
4.5. Для преподавателей установлена сокращенная рабочая неделя (норма рабочего времени не более 36 часов).

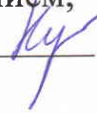
4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.7. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.8. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузеева

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.12. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.14. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.16. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

4.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, определенных в статье 113 ТК РФ.

4.21. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.22. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.23. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

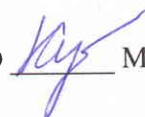
4.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.27. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузнецова

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.29. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Условия трудового договора, заключаемого с работником, должны соответствовать требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. На основании статьи 214 ТК РФ работодатель выполняет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

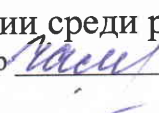
5.4. На основании статьи 215 ТК РФ работник выполняет обязанности в области охраны труда.

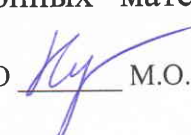
5.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.6. Работодатель обеспечивает выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществляет меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводит в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДА.

5.7. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования, предоставление дополнительных перерывов времени для добровольного тестирования на ВИЧ-инфекцию (выявления).

5.8. Обязательства Профсоюзного комитета:

— оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

— организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

— рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.9. В целях защиты прав и интересов работников:

— принимать участие в подготовке локальных нормативных документов учреждения в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

— осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

— принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего;

— принимать участие в специальной оценке условий труда, вносить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.7. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.8. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузеева

использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.9. Стороны договорились о предоставлении работодателем следующих дополнительных гарантий и преимуществ работающим женщинам, имеющим несовершеннолетних детей:

- предоставление женщинам, имеющим детей до 16 лет, 4-х часов в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений;
- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день с сохранением заработной платы для женщин с целью сопровождения детей в школу 1 сентября, а также 1 день для участия в выпускном дне в школе;
- дополнительные отпуска от 5 до 14 календарных дней без сохранения заработной платы для женщин, имеющих детей до 16 лет;
- преимущественное право на отпуск летом или в иное удобное время для женщин, имеющих детей до 16 лет;
- предоставление работникам, проходящим вакцинацию, два оплачиваемых выходных дня;
- предоставление работникам, выполнившим нормативы комплекса ГТО, три оплачиваемых выходных дня.

6.10 Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не должен превышать трех месяцев.

7. Контроль за выполнением коллективного договора

7.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания (2 марта 2023 года). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

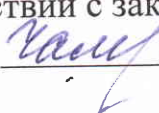
7.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

7.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.4. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

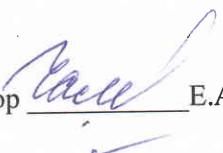
7.5. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

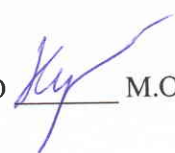
7.6. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева

7.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Директор  Е.А. Чалова

Председатель ППО  М.О. Кузьева