

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель представительного органа  
МАОУ ДО ЦДО «Эдельвейс» г.Улан-Удэ

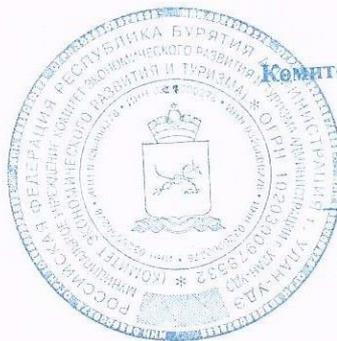
  
\_\_\_\_\_ О.И.Чернецкая  
« 15 » февраля 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МАОУ ДО ЦДО  
«Эдельвейс» г.Улан-Удэ

  
\_\_\_\_\_ Е.Т.Евинунова  
« 15 » февраля 2022 г.

**Коллективный договор  
Муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Эдельвейс» г.Улан-Удэ.  
(МАОУ ДО ЦДО «Эдельвейс» г.Улан-Удэ)**



Администрация г.Улан-Удэ  
Комитет экономического развития и туризма

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

«09» февраля 2022 г.

Регистрационный № 24

И.С. Мосешикова И.С.

(Должность и ФИО специалиста,  
осуществляющего регистрацию)

Подпись \_\_\_\_\_

г. Улан-Удэ

2022 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Эдельвейс» г.Улан-Удэ».

Договор заключен между работодателем в лице Директора учреждения и работниками в лице их представителя - Председателя представительного органа (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации;

- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственной экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста мотивации и производительности труда работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот;

- создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.2. В целях защиты законных прав и интересов работников представительного органа организация и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально трудовых отношений.

1.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также законах и постановлениях Правительства Республики Бурятия, Министерства образования Республики Бурятия, органов местного самоуправления городского округа «Улан-Удэ»

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

## 2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор с работником 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 подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срок действия трудового договора, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев; для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.6.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6.2. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием представительного органа.

4.2. Передача Учреждения из подчинения одного органа в

подчинение другого не прекращает действие настоящего договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации

4.3. Увольнение работников, являющихся членами представительного органа Учреждения, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников либо ликвидации Учреждения, работодатель обязан в письменной форме уведомить работников, подлежащих сокращению, службу занятости не позднее, чем за 2 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 3 месяца.

4.5. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в Учреждении относится увольнение 20 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять в представительный орган Учреждения проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.7. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии)

4.8. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

4.10. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Учреждения.

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

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение 2 к коллективному договору), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени-40 часов.

5.3. Для работников, являющихся инвалидами 1 и 11 группы -35 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов.

5.5. Педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, методист работают при шестидневной рабочей неделе по 6 часов в день.

5.6. Недельная норма педагога дополнительного образования составляет 18 часов, по 3 часа в день при шестидневной рабочей неделе.

5.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

5.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и

дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

5.9. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. В ЛТО «Чайка» продолжительность рабочего дня работников определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.12. Отдельным категориям работников по их письменному заявлению устанавливается неполный режим рабочего времени.

5.13. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения представительного органа по приказу работодателя.

5.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.16. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

5.18. Одному из работающих родителей (опекуну), попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

5.19. Донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.20. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для работников, являющихся инвалидами – 30 календарных дней.

5.21. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда (по результатам специальной оценки труда).

5.22. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.23. Преимущественным правом на предоставление отпуска в любое удобное время пользуются следующие работники:

- родители, воспитывающие двух и более детей до 12 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного и более детей до 12 лет.
- ветераны боевых действий;

- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».

5.24. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.25. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим детей в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.26. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.27. Положенный работнику отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.29. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

- женщинам, имеющим двух детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году.

5.32. Работнику по его письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;

- свадьбы детей – 2 календарных дня;

- призыва сыновей на военную службу – 2 календарных дня.

5.33. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка при наличии экономии фонда заработной платы. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

- со смертью близких родственников - 3 календарных дня;

- с днем знаний - 1 сентября (в случае, когда 1 сентября выпадает на выходной день, то следующий за ним рабочий день, когда ребенок впервые идет в школу)- родителям первоклассников - 1 календарный день;

- с рождением ребенка – отцу ребенка – 1 календарный день.;

- с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) - 1 календарный день без переноса на другой день;

## **6. «Оплата и нормирование труда»**

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, Положением об оплате труда Учреждения (приложение №2 к Коллективному договору), разработанным в соответствии с Постановлением Администрации г.Улан-Удэ №336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ (далее-Постановление).

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Российской Федерации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: первая часть заработной платы (аванс) - 25 числа текущего месяца, вторая часть

заработной платы – 10 числа месяца, следующего за расчетным. Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые по личному заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание. Обналичивание денежных средств производится в кредитной организации при предъявлении паспорта, либо посредством использования пластиковых карт. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.4. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.5. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа.

6.6. Заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по профессиональным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость детских объединений, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном

объединении, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

## **7. «Гарантии и компенсации»**

7.1. Стороны договорились, что работодатель оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь:

7.1.1. В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением – в размере 5000 руб.

7.1.2. В случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж (жена) – в размере 2000 руб.

7.1.3. В случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) и др. - решение об оказании и размер материальной помощи работнику учреждения принимается директором Учреждения.

При награждении:

7.1.4. Государственными наградами Российской Федерации - в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации.

7.1.5. Ведомственными наградами Министерства образования Российской Федерации - в соответствии с Положением о ведомственных наградах Министерства образования Российской Федерации;

7.1.6. Почетной грамотой Республики Бурятия - в соответствии с Положением о Почетной грамоте Республики Бурятия;

7.1.7. Почетной грамотой Министерства образования Республики Бурятия - в размере 0,5 должностного оклада.

7.1.8. При отсутствии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения материальная помощь оказывается из денежных средств, поступающих от оказания платных услуг.

7.1.9. Юбилейные даты (женщины в 50 лет, 55 лет; мужчины в 50 лет, 60 лет) в зависимости от стажа непрерывной работы в Учреждении в следующих размерах:

при стаже работы:

от 1 до 3 лет - 1000 тысяча рублей;

от 3 до 5 лет - 2000 тысячи рублей;

свыше 5 лет - 3000 тысячи рублей;

7.2. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

7.3. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.4. В условиях непрерывного исполнения обязанностей в течение дня в период отдыха и оздоровления детей на территории ЛТО «Чайка» Работодатель обеспечивает работников питанием, за исключением сторожей, с возможностью приема пищи одновременно с детьми либо в специально отведенном для этого помещении.

7.5. Стороны в целях мотивации работников обязуются:

- содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.
- награждать работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.
- организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.
- обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.
- обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.
- поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

7.6. Представительный орган Учреждения:

-организует поздравление и поощрение работников с Новым годом, Днём защитника отечества-23 февраля, Международным женским днем-8 марта, Днём бракосочетания.

7.7. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции одного оплачиваемого дня отдыха (второй день после вакцинации).

## **8. «Охрана труда и здоровья»**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. 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).

8.2. Совместно с представительным органом разрабатывать ежегодный план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществлять в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами.

8.5. Систематически изучать спрос на приобретение специальной одежды и обуви.

8.6. Специальная одежда, обувь, выданные работникам, являются собственностью Учреждения. Они подлежат возврату при увольнении, при переводе в другое структурное подразделение на другую работу, для которой выданная спецодежда и обувь не предусмотрена. В случае невозврата работником (утрата, порча и т.д.) согласно ТК РФ работник возмещает работодателю остаточную стоимость использованной спецодежды и обуви.

8.7. Проводить в Учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представительного органа.

8.8. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

8.9. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда

8.10. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях Учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводный, на рабочем месте), других материалов за счет средств Учреждения.

8.11. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей.

8.13. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.14. Организовать в установленном порядке проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также дообследований работников в соответствии с медицинским заключением в течение рабочего времени.

8.15. Обеспечивать условия и охрану труда женщин: - предоставлять беременным женщинам время для прохождения медицинских обследований.

8.16. Совместно с представительным органом организовывать контроль состояния условий труда и охраны труда в подразделениях Учреждения и за выполнением плана мероприятий по охране труда.

8.17. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

8.18. Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- проходить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- приобретать личные медицинские книжки за личные денежные средства;
- не препятствовать проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте.

8.19. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **9. «Гарантии профсоюзной деятельности»**

9.1. Работодатель и представительный орган организации строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим Договором.

9.2. Работодатель содействует деятельности представительного органа организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности представительного

органа организации со стороны руководителей структурных подразделений Учреждения, других должностных лиц. Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель знакомит с деятельностью представительного органа организации, Договором, ориентируя на социальное партнерство с представительным органом организацией.

9.3. Работодатель бесплатно предоставляет представительному органу организации на период действия Договора в бесплатное пользование:

- зал для проведения профсоюзных собраний;
- городской телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, услугами междугородней связи;
- транспортными средствами.

9.4. Для осуществления уставной деятельности представительного органа организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.5. Работодатель разрешает в рабочее время проведение собраний работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Договора 1 раз в год, собраний представительного органа организации а также проведение заседаний выборных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

9.6. Работодатель учитывает мнение представительного органа организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.7. Представители представительного органа организации в обязательном порядке включаются в комиссии: Аттестационная комиссия; Комиссия по проведению специальной оценки труда на рабочих местах; Комиссия по установлению премиальных выплат; Комиссия по трудовым спорам; Комиссия по проверке знаний требований охраны труда; Комиссия по награждению работников; Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.8. Председателю и членам представительного органа, не освобожденным от основной деятельности, предоставляется время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей: Председателю - 3 часа в неделю; Членам - 2 часа в неделю.

9.9. Работодатель поощряет материально членов выборного представительного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач.

## **10. «Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

10.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

10.2. Договор заключен на срок 3 года. Стороны имеют право продлить срок действия договора на срок не более 3 лет в том же порядке.

10.3. Изменения и дополнения к Договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия Договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Договора и направляются на регистрацию.

10.4. Внесение изменений и дополнений в период действия Договора стороны доверяют комиссии по ведению коллективных переговоров, наделенной необходимыми полномочиями представителей Сторон.

10.5. Условия Договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Стороны не могут в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.6. Стороны договорились, что в период действия Договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам, и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные в случае нарушения трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий Договора не прибегать к массовым увольнениям.

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий Договора на собрании работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность за исполнение Договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

Подписи Сторон:

Представитель работодателя:

Директор MAOY ДO ЦДO

«Эдельвейс» г.Улан-Удэ

\_\_\_\_\_ Е.Т.Цынгунова

Представитель работников:

Председатель представительного органа

MAOY ДO «ЦДO «Эдельвейс» г.Улан-Удэ

\_\_\_\_\_ О.И.Чернецкая

« \_\_\_\_\_ » февраля \_\_\_\_\_ 2022 г.