


**Представитель работодателя**

Директор МБУДО  
«Станция юных техников»  
Г.Волгодонска



  
Рязанкина Л.В.

«24» апреля 2019 г.

**Представитель работников**

Представитель трудового  
коллектива МБУДО  
«Станция юных техников»  
Г.Волгодонска

  
Банникова Т.И.

«24» апреля 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Станция юных техников» г.Волгодонска

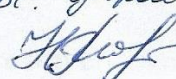
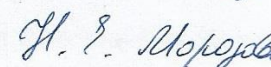
с 24.04.2019 по 24.04.2022

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 11413/19-1506  
от 13.08.2019

Заместитель министра

О.В. Исаенко

  
*И.О. зам. управ. по труду*  


г.Волгодонск  
2019 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ, в дальнейшем «ТК РФ»). Коллективный договор заключается в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения их уровня жизни, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается между коллективом работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска (в дальнейшем «Учреждение») в лице представителя трудового коллектива МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска, именуемого в дальнейшем «Представитель» и администрацией МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска, в лице директора Рязанкиной Людмилы Васильевны, именуемой в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового кодекса и другими законодательными актами Учреждения.

1.4. Представитель выступает полномочным представителем работников:

- при разработке и заключении коллективного договора,
- при ведении переговоров по нему,
- контроле за его выполнением,
- в управлении Учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем (ст. 31 ТК РФ).

Подписание Коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива, подписывается Работодателем и Представителем.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора в 2022 году. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, в случае изменения состава сторон, подписавших договор (ст.43 ТК РФ) .

1.7. Ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке принятых на себя обязательств до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения данного коллективного договора в течение срока действия вносятся только по согласованию сторон и утверждаются на общем собрании коллектива.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение собрания трудового коллектива:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Устав Учреждения;
3. Положение по оплате труда;
4. Положение о премировании работников учреждения;
5. Положение о порядке выплаты материальной помощи;
6. Положение по охране труда

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения, возникающие на основе трудового договора (контракта), регулируются законодательством РФ о труде и об образовании и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и Работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1), а Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ (ст.56 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (ст.58 ТК РФ) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками Учреждения заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ), 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, хранящегося у Работодателя.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон в письменном виде.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об учреждении дополнительного образования и Уставом Учреждения устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения совета учреждения. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением и Уставом Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения совета учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется в соответствии с Уставом Учреждения, с дальнейшим предоставлением отгулов за отработанное время.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
  - уменьшения количества обучающихся, влекущего за собой сокращение групп в течение учебного года;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся

в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. В соответствии с частью 4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики работников образовательной организации закрепляются «Кодексом профессиональной этики» (Приложение 2).

### 3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

#### 3.1. Обязанности Представителя.

Представитель обязуется:

- представлять и защищать интересы членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и настоящем коллективном договоре;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений;
- отстаивать интересы коллектива в вопросах занятости и оплаты труда;
- рассматривать в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – забастовки.
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

#### 3.2. Обязанности Работодателя.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять Представителю трудового коллектива Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления Совета трудового коллектива Учреждения, комиссии по охране труда о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающее участие работников в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно оформлять пенсии по заявлению работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

##### 4.1. Стороны исходят из того, что:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы исчисляются по профессиональным квалификационным группам работников организаций бюджетной сферы согласно «Положению об оплате труда работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска (Приложение 3), разработанному в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 № 2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска»,

постановлением Администрации города Волгодонска от 25.12.2017 г. №2370, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором Учреждения.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы),
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 (за первую половину месяца) и 8 число следующего месяца (за вторую половину месяца).

4.4. Заработная плата педагогических работников Учреждения за месяц определяется путем умножения должностного оклада, который определяется в зависимости от их фактической нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

4.5. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы), что составляет 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

4.6. Должностные оклады заведующих структурных подразделений устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей заведующих структурных подразделений и служащих в соответствии с нормативным правовым актом об оплате труда работников («Положением об оплате труда работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска»).

4.7. Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей заведующих структурных подразделений и служащих в соответствии с нормативным правовым актом об оплате труда работников («Положением об оплате труда работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска»).

4.8. Работники, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы

4.9. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

4.10. Тарифные ставки рабочих устанавливаются в соответствии с восьмизначной тарифной сеткой по оплате труда рабочих муниципальных учреждений.



4.11. Должностные оклады высококвалифицированным рабочим муниципальных учреждений образования, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, устанавливаются согласно должностным окладам высококвалифицированных рабочих, единым для всех муниципальных учреждений.

4.12. Должностные оклады или тарифные ставки, предусмотренные «Положением об оплате труда работников МБУДО «Станция юных техников» г.Волгодонска», устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.13. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

4.14. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.15. На педагогов и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия 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.

4.16. Наполняемость групп, установленная типовым положением, Уставом Учреждения является нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.17. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, выплатить эти суммы.

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### 5.1. Стороны договорились, что Работодатель:

- обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
- оказывает материальную помощь работникам Учреждения по «Положению о порядке выплаты материальной помощи», разработанному в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Волгодонска от 24.11.2016 № 2901 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», постановлением Администрации города Волгодонска от 25.12.2017 г. №2370», Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором Учреждения».

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время начала и окончания ежедневной работы Учреждения устанавливается с 8-00 утра до 20-00 часов вечера, перерыв на обед от 30 до 60 минут в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1), утвержденными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения.

Время работы администрации с 8.00 до 20.00 по графику не более 40 часов в неделю.

Время работы младшего обслуживающего персонала с 8.00 до 20.00 по графику.

Педагоги дополнительного образования работают по расписанию согласно часовой нагрузке, методисты по графику из расчета 36 часов в неделю.

6.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников

образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Продолжительность рабочего времени свыше 36 часов в неделю для ПДО Учреждения устанавливается по согласованию с Учредителем.

6.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов между ними предусматривается Уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

6.4. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогам дополнительного образования в том же образовательном учреждении, не установлен.

6.6. Всем работникам Учреждения предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является суббота. В структурных подразделениях (филиалах) Учреждения занятия проводятся ежедневно с предоставлением обязательного выходного дня для каждого работника.

6.7. В летнее время выходными днями для всех работников Учреждения являются суббота и воскресенье.

6.8. Работникам Учреждения, работающим в летний период по утвержденному расписанию, предоставляются отгулы или оплата за переработанное время.

6.9. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) в соответствии с утвержденным графиком отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.11. Педагогам дополнительного образования предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

6.12. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ) с согласия Работодателя.

6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем (для зам.директора по АХЧ, гл.бухгалтер, бухгалтер, водитель), предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 12 календарных дней (Приложение к решению Волгоградской городской Думы от 23.04.2008 № 58).

6.14. Педагоги имеют право на длительный (сроком до одного года) неоплачиваемый отпуск, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. За время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

6.15. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни возможно только с письменного согласия работника с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.16. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже, чем один раз в три года (ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель «обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений Учреждения, оборудования, а также применяемых инструментов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет средств Работодателя средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно приказу №1 ЛК от 01.01.09г. (мастерам и уборщикам помещений – перчатки, респираторы и спецхалаты, электрику – диэлектрические перчатки, резиновый коврик, спецхалат);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (сроки – 2 раза в год: на начало учебного года – к 1 сентября и через 6 месяцев – конец февраля – для всех

сотрудников Учреждения; при поступлении на работу, при работе, выполняемой впервые, внеплановый инструктаж - при необходимости);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» (Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ);
- создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015 г. № 36н «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

Диспансеризация проводится при наличии информированного добровольного согласия гражданина, данного с соблюдением требований, установленных статьей 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

- проведение периодических медицинских осмотров перед началом учебного года для всех сотрудников Учреждения;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предварительных (при поступлении на работу в Учреждение), периодических (в течение трудовой деятельности в Учреждении) медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников «Учреждения» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников Учреждения с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения инструкций по охране труда для работников Учреждения;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;
- создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой должны входить члены Совета трудового коллектива Учреждения (директор Учреждения, председатель Совета СЮТ, зам.директора по учебной части, зам.директора по АХЧ);
- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников;
- информацию коллектива Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых (ст.212 ТК РФ);
- заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение 3).

7.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на Работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива;
- систематически обсуждать на заседаниях Совета трудового коллектива Учреждения работу Работодателя и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников Учреждения на охрану труда;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Все работники Учреждения, в том числе директор, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

7.4. Для всех поступающих на работу лиц в Учреждении, а также переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

## 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

8.1. Право работников на участие в управлении Учреждения непосредственно или через свои Представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Учреждения, коллективным договором (ст.52 ТК РФ).

8.2. Основными формами участия работников в управлении Учреждения являются:

- учет мнения Представителя трудового коллектива Работодателем в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
- проведение Советом трудового коллектива Учреждения консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

8.3. Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников в установленном порядке

8.4. Представитель трудового коллектива имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников Учреждения;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Учреждения;
- о расходовании бюджетных средств, в соответствии с бюджетной росписью;
- о расходовании внебюджетных средств в соответствии со сметами, утвержденными Представителем трудового коллектива Учреждения;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Учреждения, коллективным договором;
- Представитель трудового коллектива имеет право также вносить по этим вопросам в Совет трудового коллектива Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ),

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

### 9.1. Работодатель:

- сотрудничает и содействует в его деятельности и не ограничивает его права;
- признает Представителя трудового коллектива Учреждения полномочным представителем коллектива Учреждения для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности Учреждения и заключению коллективного договора.

## 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора в качестве приложения к нему, утвержденного решением общего собрания коллектива Учреждения (ст. 44 ТК РФ).

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязуются предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ),

11.3. Подведение предварительных итогов работы по выполнению обязательств проводится 2 раза в год.

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

12.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ);

12.3. Стороны, подписавшие договор, осуществляют контроль за соблюдением условий настоящего договора и устраняют выявленные недостатки;

12.4. При выполнении этого соглашения и повседневных взаимоотношений стороны должны демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность.



12.5. Ответственность за выполнение обязательств, принятых сторонами коллективного договора возлагается:

- со стороны Работодателя на директора Учреждения Рязанкину Людмилу Васильевну;
- со стороны Представителя трудового коллектива Учреждения на Банникову Татьяну Ивановну – члена Совета трудового коллектива Учреждения.

### 13. ПОДПИСИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

Директор МБУДО

«Станция юных техников» г.Волгодонска \_\_\_\_\_ Л.В.Рязанкина

Представитель трудового коллектива

\_\_\_\_\_ Т.И.Банникова