

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Рязанская городская станция юных натуралистов»

на 2019 - 2022 годы

Утвержден на общем собрании работников учреждения  
Протокол от 29.08.2019 г. № 1

От работодателя:  
Директор МБУДО  
«Рязанская городская  
станция юных  
натуралистов»:  
Н.М. Балакирева

От работников:  
Председатель Совета трудового  
коллектива  
МБУДО «Рязанская городская станция  
юных натуралистов»:  
Л.Ф. Ильичёв



*Ильичёв*  
(подпись, Ф.И.О.)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано

15.09.19

№

559 Грозненско

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов» (далее – МБУДО «РГСЮН»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «РГСЮН» (далее - учреждение) 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 установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующими соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Балакиревой Надежды Михайловны;
- работники учреждения в лице их представителя – председателя собрания трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 10 дней после его подписания.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета собрания трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о премировании и материальной помощи работникам;
- 6) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.16. Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно или через Совет трудового коллектива являются:

- учет мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций работодателем с Советом трудового коллектива по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение работодателем с Советом трудового коллектива вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Советом трудового коллектива планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и имеет равную юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, установленных частью 1 статьи 59 ТК РФ, либо по соглашению сторон, в случаях установленных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре согласно статьи 57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные для включения в трудовой договор условия, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путем составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (статья 72 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) основного состава устанавливается работодателем совместно с тарификационной комиссией (ежегодно).

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в предметах, в группах. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон трудового договора;
- б) по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

2.7. а) Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем за ставку заработной платы и у них сохранен объём учебной нагрузки, установленный на предыдущий учебный год.

б) Учебная нагрузка на следующий учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива и самим работником. Эта работа совершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.

3.2. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять педагогических работников на повышение квалификации не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), а также оплатить обучение (один раз в три года).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе высшее профессиональное образование по направлению работодателя.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, а также перечень всех имеющихся вакансий.

4.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении по пункту 1 и пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ предоставлять во внеурочное время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в данном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсаций, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, приказом по утверждению нагрузки утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, но не более 36 часов в неделю. Нормированная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы. В пределах 36 часов в неделю работник обязан выполнять работу, связанную с дежурствами, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.). Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению, в том числе находится за пределами своего рабочего места.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением. При условии работы на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (статья 93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

5.6. В случаях, предусмотренных частью второй статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий,



предусмотренных для работников моложе 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов» длительного отпуска сроком до одного года.

5.10. Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе осуществление мер по недопущению задержки выплаты заработной платы.

6.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (за исключением детских музыкальных,



художественных школ, школ искусств и спортивных школ и отдельных муниципальных учреждений города Рязани утвержденным решением Рязанской городской Думы от 28 июля 2011 г. N 229-I с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

6.1.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным директором по согласованию с профкомом. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым директором по согласованию с Советом трудового коллектива. При отсутствии поступления соответствующих средств на счет МБУДО «РГСЮН» для оплаты труда из бюджета и иных источников финансирования, все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок директором учреждения.

6.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионе. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.1.5. Оплата труда включает в себя:

- оплату исходя из минимальных окладов заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.1.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные и стимулирующие выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.1.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.8. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.1.9. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в порядке определенном частью 3 статьи 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца.

6.1.11. Размер заработной платы пересматривается:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации педагогических работников;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.1.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

6.2.2. Обеспечить выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (статья 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платой.

6.2.3. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.2.4. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

6.2.5. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца.

6.2.6. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в соответствии с положением о направлении работников в служебные командировки.

6.2.7. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.2.8. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

6.2.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся (обучающихся) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, работникам начисляется заработная плата в установленном порядке.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По письменному заявлению оказывает единовременную материальную помощь работникам учреждения при наличии фонда оплаты, а

также из внебюджетных средств и средств экономии в соответствии с положением о порядке установления стимулирующих выплат:

- 1) в связи с рождением ребенка;
- 2) в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей);
- 3) при заболевании и длительном лечении;
- 4) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- 5) нуждающимся работникам при тяжелом материальном положении семьи.

7.2. Производит доплату в размере до 12% от минимального должностного оклада за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда в зависимости от занимаемой должности в соответствии с Перечнем. В случае если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места), рабочее место признается безопасным, осуществление выплаты не производится. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

7.3. Содействует сохранению и увеличению фонда оплаты труда.

7.4. Согласовывает с Советом трудового коллектива в обязательном порядке:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы всех категорий работников;
- учебную нагрузку;
- расписание учебных занятий;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок, доплат;
- положение о стимулирующих выплатах, другие поощрения;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- графики дежурств и отпусков работников.

7.5. В случае закрытия учреждения на карантин, из-за низкой температуры, отключения водоснабжения, электроэнергии и других случаев, не зависящих от 13 работников, осуществляет оплату труда работников в размере 100% (в размере предусмотренном статьей 155 ТК РФ).

7.6. Гарантирует педагогическим работникам не менее 1 педагогической ставки.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель 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 (статья 219 ТК РФ). Ежегодно проводить организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда с назначением должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Предусматривать на мероприятия по охране труда определенные Средства. Соглашением по охране труда денежные средства.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

## **IX. Контроль над выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошито и скреплено  
печатью 15 листов

*(печать)*  
Директор МБУДО «РГСЮН»

Н.М. Балакирева

Председатель Совета  
трудового коллектива  
МБУДО «РГСЮН»

*Шил* = Д.Ф. Ильичев  
«19» августа 2018 г.

