

Управление образования Администрации Кетовского муниципального округа  
Курганской области

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного  
образования «Кетовский детско-юношеский центр»  
(МБОУ ДО «Кетовский ДЮЦ»)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 10.06.2023 г. по 09.06.2026 г.

от работодателя:

ис. директора МБОУ ДО «Кетовский  
ДЮЦ»

\_\_\_\_\_  
Н.В. Плюхина

« 31 » мая 2023 г.

от работников:

Председатель ППО МБОУ ДО «Кетовский  
ДЮЦ»

\_\_\_\_\_  
Л.Н. Суставова

« 31 мая 2023 г.»



с. Кетово

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации (далее - РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кетовский ДЮЦ» (далее - образовательное учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кетовский ДЮЦ» (далее - «Работники») в лице председателя профкома муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кетовский ДЮЦ» (далее - профком), уполномоченного на представительство в соответствии со ст. 31 ТК РФ;

- работодатель в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кетовский ДЮЦ», действующего на основании Устава.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 15 дней после его подписания.

1.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения и реорганизации в форме преобразования.

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

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

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

1.11. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников. Внесенные изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на образовательное учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.15. Стороны согласились, что первичная профсоюзная организация (далее - ППО) выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя от работников образовательного учреждения при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда /доплат и надбавок/, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.16. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 10 июня 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на период не более трех лет .

## **2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор включены взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- обеспечение нормальных условий деятельности ППО;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательного учреждения, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и обеспечивать условия труда, предусмотренные ТК РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора 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 в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательного учреждения и его заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее - ППО).

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается директором образовательной организации по согласованию с ППО. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

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

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в классе. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

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

Учебно - воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и 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 местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в этом же образовательном учреждении на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего 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.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическими работниками.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников образовательного учреждения работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении научно - практических конференций, конкурсов, фестивалей, форумов, соревнований и т.п.). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83, 336 для педагогов ТК РФ).

## **4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направленных работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд, определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а по желанию работника - один раз в три года.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами ППО образовательного учреждения, при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится по согласованию с ППО данного образовательного учреждения.

4.4. Работодатель обязуется:

- организовать дополнительное профессиональное образование работников;
- в случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательным программам основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках получения дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям.

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

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости, в случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные места;
- в первую очередь производить сокращение по вакантным ставкам, с совместительства;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- проводить переобучение работников;
- сообщать об этом в письменной форме ППО не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца представлять профкому муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кетовский ДЮЦ» проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников кроме предусмотренных ст. 179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, ст. 1 Федерального закона № 350 от 3 октября 2018 года);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители) воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины расторжение трудового договора осуществлять в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, за исключением случая полной ликвидации образовательного учреждения (ст. 81 ТК РФ).

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА**

6.1. Трудовой распорядок образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения ППО и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) установлена для:

- женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, работников, условия труда на местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, 36 часов в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 групп - 35 часов.

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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени, период учета - месяц. Отработанные сверхурочные часы оплачиваются согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 99, 152 ТК РФ).

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

6.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 ТК РФ по письменному приказу работодателя.

6.6. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

6.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

При сменном режиме работы устанавливаются дни отдыха согласно графиков.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогам - 42 календарных дня.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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



Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до исполнения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии финансовой возможности у образовательного учреждения.

По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11. По соглашению сторон, отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы предоставляется:

1) женщинам, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

2) женщинам, работающим в сельской местности - один дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);

3) работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

5) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

6.12. Работодатель должен предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением «О длительных отпусках педагогов», утвержденного директором и Уставом образовательного учреждения.

6.13. Работники, с которыми заключен трудовой договор на работу по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения оплаты соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

6.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах

нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536).

6.16. Во время проведения текущего (косметического) ремонта, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в данное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией дополнительной общеразвивающей программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала периода ремонта, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в период ремонта) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 № 536). Оплата труда работников за время ремонта производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу ремонта.

6.17. В период ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.18. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации дополнительной общеразвивающей программе) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

В периоды, указанные в части 1 настоящего пункта, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время. Заработная плата сохраняется в полном объеме.

6.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема горячего питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.20. Дежурство педагогических работников и администрации в образовательном учреждении должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.21. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с образовательной деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое устанавливается исходя из учебной нагрузки по тарификации.

6.22. График дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с ППО.

6.23. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются образовательная деятельность и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона № 273).

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 гл. 28. ТК РФ).

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников соответствующей категории работников, утвержденном локальным нормативным актом работодателя .

Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

Фонд оплаты труда в образовательном учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников образовательного учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда образовательного учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование педагогического и учебно-вспомогательного персонала.

7.2. 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, установленного на территории РФ (ст. 133 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об

общей денежной сумме, подлежащей выплате; форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения ППО;

- выплачивать заработную плату в следующие сроки: расчет за предыдущий месяц 10 числа и за первую половину текущего месяца 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ);

- производить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством.

7.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, для оплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 - среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7.7. Оплата работникам сверхурочной работы производится: первые два часа в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере денежного содержания заработной платы работника.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с ППО.

7.10. Работодатель производит отчисления налогов в соответствующие органы и фонды в размерах и в сроки в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

7.13. ППО осуществляет профсоюзный контроль:

- за ликвидацией просроченной задолженности по оплате труда;

- при несвоевременной выплате заработной платы может обратиться в органы Гострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора /ст.5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ/.

7.14. Стороны договорились обеспечить предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образования, проживающим и прописанным в сельской местности в соответствии с Законодательством.

7.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

7.16. Изменение размеров тарифных ставок, должностных окладов производить:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- 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 вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

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

7.17. Сохранять среднюю заработную плату при направлении работников на курсы дополнительного профессионального образования.

7.18. Работодатель обязан:

- производить своевременно и в полном объеме отчисления в фонд пенсионного и социального страхования РФ;
- представлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

7.19. Стороны считают, что образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом образовательного учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

Стороны договорились:

8.1. Предоставлять гарантии компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (г. 26 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Выплачивать единовременную денежную выплату из экономии фонда оплаты труда:

- женщинам на юбилеи 50-55-60-65-70 лет и мужчинам на юбилеи 50-60-65-70 лет в размере 50 % от минимального размера оплаты труда, действующей на дату выплаты;
- пенсионерам, ушедшим на пенсию из МБОУ ДО «Кетовский ДЮЦ», на юбилеи (60-65-70 лет и т. д.) 3000 рублей.

8.3. В случае смерти работника Работодатель принимает на себя расходы по организации похорон в размере до трех минимальных размеров оплаты труда из средств бюджета (при наличии).

В случае гибели работника на производстве принимает на себя организацию похорон в полном объеме и выплачивает членам семьи погибшего компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 184 ТК РФ).

8.4. Работодатель предоставляет транспорт работникам для служебных поездок, а также для доставки в лечебное учреждение работникам, получившим травму на производстве. В случае невозможности предоставления транспорта компенсирует расходы на поездки, связанные со служебной деятельностью.

8.5. Работодатель обязуется:

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.6. Работникам, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение Работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с Работодателем, который утверждается учредителем.

8.7. Работники образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно ФЗ № 4528-1 «О беженцах» от 19.02.1993 года (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами РФ в соответствии с законодательством РФ и Курганской области (ст.8 Закона).

8.8. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

## **9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 2).

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

### 7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### 9.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;
- организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;
- проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### 10.1 Работодатель обязуется:

- предоставлять ППО право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;
- бесплатно перечислять на счет ППО членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера одновременно с выплатой заработной платы в образовательном учреждении. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно



перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников 0,5% от начисленной заработной платы. При этом ППО принимает на себя обязательства по защите социально-трудовых прав данной категории работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений у председателя ППО.

10.2. Работодатель гарантирует:

- сохранение средней зарплаты по месту работы работникам, избранным от ППО на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 календарных дней в году) профсоюзную учебу;

- сохранение среднего заработка и освобождение от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению коллективного договора в качестве представителя работников;

- включение в программы курсов дополнительного профессионального образования кадров обучение работников образования по вопросам трудового законодательства (в том числе с привлечением работников ППО);

- принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзную организацию, затрудняющее осуществление ей своих уставных задач;

- не допущения ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- предоставления профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);

- производит за счет средств стимулирующего фонда образовательной организации ежемесячные выплаты председателю ППО в размере 500 рублей;

- председатель ППО, его заместители могут быть уволены в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия ППО;

- работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения ;

- члены ППО включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;

- с учетом мнения (по согласованию) ППО рассматривают следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- 5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- 6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- 7) применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);

- 8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- 9) установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ);
- 10) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 11) создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- 12) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 13) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 14) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 15) применение и снятие дисциплинарного взыскания для членов ППО до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- 16) определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 17) установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

10.3. Принимает меры для решения конфликтов во внесудебном порядке.

10.4. Рассматривает представления профсоюзного органа о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и информирует по принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

11.1. Обязательства профсоюза:

- всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе ОУ;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;
- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательной организации;
- осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации и ее работников,
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- организовывать оздоровление работников в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором всех работников под роспись, всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду Курганской области.

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих

социально-трудовые права и интересы Работников образовательного учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам образовательного учреждения .

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду. Работодатель и ППО по результатам за полугодие и год отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании работников.

9.6. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

При выполнении работодателем условий коллективного договора, работники не выдвигают новых требований по урегулированным в договоре вопросам и не прибегают к крайней мере разрешения трудового спора (конфликта) - забастовке.

9.7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором подвергаются административному штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

# РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

МБОУДО «Кетовский детско-юношеский центр»  
Курганская область, Кетовский округ, с. Кетово, Космонавтов, 43  
тел. (35231) 35502

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

«29» августа 2023 г.

№ регистрации 23-01-26

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
  - 1.1. Представители работодателя  
ио директора Плюхина Наталья Валерьевна  
(Ф.И.О., должность)
  - 1.2. Представители работников  
председатель профкома Суставова Людмила Николаевна  
(Ф.И.О., должность)
2. Договор подписан « 31 » мая 2023 г.
3. Срок действия договора  
с « 10 » июня 2023 г. по « 09 » июня 2026 г.
4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору: регистрационные листы изменений NN



и скреплено печатью

20 (двадцать) цифрами

Должность и.р. директор

Подпись (подпись и.р. директор)

« 29 » августа 20 23 г.

Листов

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта