

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР» НГО

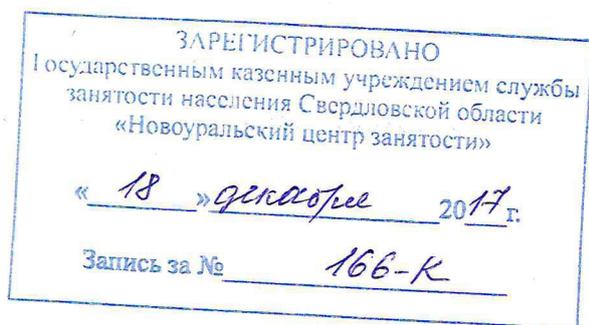
Профсоюзный комитет  
МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО  
Председатель профкома  
Туры М.А. Турылева  
« 24 » апреля 2017 г.

Директор МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО



Гороховская О.В. Гороховская  
« 24 » апреля 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работниками  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр»  
Новоуральского городского округа и работодателем  
на 2017 – 2020 г.г.



Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 2 от 24.04.2017 г.

## Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Основные термины коллективного договора

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем – все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу), представленные профсоюзным комитетом, в лице председателя профкома.

Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр» НГО, представляемое его руководителем – директором, действующим на основании Устава.

Администрация - совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входят: директор Центра и заместители директора Центра.

### 1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен, с одной стороны - работниками МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО, далее Центр, в лице профсоюзного комитета, с другой стороны – работодателем в лице директора МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО Гороховской О.В.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО и другими локальными нормативными актами, в части не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

### 1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора один раз на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе на директора Центра в части не противоречащей Трудовому Договору между директором Центра и Главой Администрации НГО.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, при реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра (ст.43 ТК РФ); изменения типа государственного или муниципального учреждения.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны осуществляют совместные мероприятия по соблюдению законодательства в области социально-трудовых отношений.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Центр оформляется заключением трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.6. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается определены ст.70 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

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

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового сокращения штатов документы представляются за 3 месяца.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних);
- члены профсоюзного комитета.

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет одинокие матери - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Педагогические и другие работники Центра обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ норма продолжительности рабочего времени не может превышать:

- для АУП, ВП, МОП – 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ;
- для педагогических работников – 36 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю (только для занятий с обучающимися).

3.2. График работы, распорядок рабочего дня учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

3.3. Устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой труда за фактически отработанное время работникам в соответствии со ст. 92, ст. 93 ТК РФ, а также по соглашению сторон, как при приеме на работу, так и впоследствии, на основании личного заявления работника.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ - не более 36 часов в неделю.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом согласия профсоюзного комитета, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ.

3.6. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

3.7. Ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии со ст. 101 ТК РФ. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работникам, имеющим малолетнего ребенка, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, беременной женщине, устанавливается разрывной рабочий день/ (гибкий) график по личному заявлению по согласованию с администрацией.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Устанавливаются регламентированные перерывы через каждые 2 часа работы на ПЭВМ продолжительностью 15 минут.

3.11. Предоставляется работникам гарантированный ежегодный отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.12. Работодатель устанавливает очередность предоставления ежегодных отпусков, утверждает график с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.13. Досрочный отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отпуск может быть использован с разрывом по заявлению работника в соответствии со ст.125 ТК РФ.

3.14. Предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

3.15. Предоставляется отпуск длительностью до 12 месяцев педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ», ст. 335 ТК РФ.

3.16. Предоставляются в течение года краткосрочные отпуска по следующим основаниям (по письменному заявлению работника; на основании соответствующего документа):

- к очередному отпуску работникам учреждения, отработавшим без потерь рабочего времени (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) в течение года (от отпуска до отпуска) – 3 календарных дня;

- родителям детей-выпускников 9; 11 классов (в день Последнего звонка) – 1 календарный день;

- родителям детей-первоклассников (1 сентября) – 1 календарный день;

- работникам, имеющим детей до 14-ти лет – 1 календарный день в квартал (за исключением месяцев, когда работник был в отпуске или на больничном);

- по случаю свадьбы работника – 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

- членам профсоюза, состоящим на профсоюзном учете более 2-х лет – 1 календарный день;

- председателю профкома – 2 календарных дня.

Оплата краткосрочных отпусков осуществляется при наличии средств от приносящей доход деятельности.

3.17. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на другой год не допускается.

3.18. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 7 календарных дней, в соответствии с требованиями ст.128 ТК РФ.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны применяют систему оплаты труда, установленную в Положении об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮЦ» НГО разработанном на основании решений органов местного самоуправления, в пределах, выделяемых из бюджета Свердловской области и Новоуральского городского округа и согласованном с профсоюзным комитетом.

4.2. Стороны проводят работу по совершенствованию системы оплаты труда, показателей эффективности труда работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ, стимулирующих выплат, премии и материальной помощи, предусмотренных соответствующими положениями.

4.3. Заработная плата работникам выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в пределах, выделяемых бюджетом субъекта Федерации два раза в месяц (15 числа и 29 числа), перечислением на лицевой счет работника в банке за счет средств учреждения.

4.4. Работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, обеспечивается выплата заработной платы не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного постановлением Правительства Свердловской области.

4.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст. 139).

4.6. Заработная плата за период очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), при заблаговременном предоставлении в бухгалтерию учреждения приказа об отпуске (за семь календарных дней до начала отпуска).

4.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.8. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

4.9. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.10. Каждому работнику выдается расчетный листок лично в руки (или доверенному лицу, на основании доверенности, оформленной в письменном виде) с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечивается удержание из заработной платы работников по их личным заявлениям оплаты коммунальных услуг, технического обслуживания жилья, домашнего телефона, содержания детей в дошкольных учреждениях и т.п.

4.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании специальной оценки условий труда.

4.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Оплата за работу в новогодние праздничные дни (согласно утвержденному производственному календарю) и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Или предоставляется два дополнительных дня отдыха за каждый отработанный полный рабочий день, по согласованию с администрацией.

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 (ст. 153 ТК РФ).

4.13. Выплаты стимулирующего характера, доплаты за дополнительные виды работ осуществляются работникам в соответствии с локальными актами учреждения.

4.14. При увольнении работников Центра в 2017-2020 годах, в связи с выходом на пенсию впервые (по возрасту, инвалидности) работнику по ходатайству профсоюзного комитета учреждения выплачивается материальная помощь с учетом стажа работы, результатов профессиональной деятельности в размере не менее одного должностного оклада, при наличии экономии фонда оплаты труда либо иной, приносящей доход деятельности.

Размер материальной помощи устанавливается индивидуально.

4.15. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам на основании их письменного заявления на имя директора Центра и согласования с профкомом выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- при вступлении в брак на основании свидетельства о браке;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- при дорогостоящем лечении, зубопротезировании при предъявлении подтверждающих документов;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов.

- тяжелой болезни самого работника при наличии медицинского заключения и других исключительных случаях по личному заявлению работника

Размер материальной помощи устанавливается индивидуально. Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

4.16. Работникам центра, провожающим сына на срочную службу в Российскую армию, по заявлению и при наличии справки из военкомата предоставляется (с учетом производственной возможности) в день призыва оплачиваемый отпуск, если он не совпадает с выходным или праздничным днем и не приходится на время отпуска.

4.17. На период прохождения работниками Центра диспансеризации и медицинских осмотров за ними сохраняется средняя заработная плата.

4.18. Стороны организуют работу в соответствии с утвержденными планами работы с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в организации, предусматривают формы их поддержки за счет привлечения внебюджетных средств.

## **5. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ДРУГИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ**

5.1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет, как первичная профсоюзная организация, объединяющая большинство работников Центра, является представителем всех работников Центра в переговорах по вопросам коллективного договора.

5.2. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов профсоюзного комитета, выборных органов самоуправления трудового коллектива, членам комиссии социального страхования, уполномоченным по ОТ, членам комиссии по трудовым спорам при наличии производственных возможностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот

период их средней заработной платы. Кроме того, дополнительно предоставлять возможность руководителю (или на этот период отсутствия его заместителю) выборного профсоюзного органа Центра, не освобожденных от основной работы, для участия в еженедельно проводимых территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях (как правило, по вторникам с 8.30 до 11.00 либо в иное время согласно плана проведения совещаний, доводимого до сведения работодателя телефонограммой из теркома профсоюза) с сохранением на этот период их средней заработной платы.

5.3. Членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда предоставлять не менее 4 часов в месяц рабочего времени с сохранением заработной платы по согласованному с директором графиком для проведения проверок и обследований по охране труда.

5.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Центр передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование и обеспечивает хозяйственное содержание объектов соцкультбыта, предназначенных для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками Центра и членами их семей.

5.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование комитета профсоюза помещения, инвентарь, средства связи, обеспечивает электроэнергией, теплом, и т.п.

5.6. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного комитета, без предварительного согласия профсоюзного комитета центра, а председателя профсоюзного комитета без согласия территориального комитета.

5.7. Работодатель содействует созданию и работы Школы молодого специалиста, развитию наставничества в Центре.

5.8. За счет иной, приносящей доход деятельности активным членам профсоюзного комитета ко Дню профсоюзного работника (2 февраля) выплачивается стимулирующая выплата в размере 300 рублей.

## **6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ**

6.1. Молодыми работниками считаются работники Центра в возрасте не старше 35 лет.

6.2. Молодыми специалистами считаются работники Центра в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

6.3. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности Центра.

6.4. Работодатель оказывает содействие в реализации программы молодежного совета профкома в рамках работы Центра.

6.5. Центр утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставничество за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и устанавливает наставникам на текущий учебный год

стимулирующую выплату 0,1 от оклада ежемесячно из средств стимулирующего фонда.

Центр формирует кадровый резерв из молодых специалистов в соответствии с Положением о кадровом резерве и предоставляет Учредителю.

Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в Центр после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.

6.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет молодых специалистов.

6.7. Молодым специалистам перед началом работы после окончания учебного заведения может предоставляться оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

## **7. ОХРАНА ТРУДА (УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ)**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в Центре на договорной основе работает специалист Организации, оказывающие услуги в области охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

7.1. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

7.2. Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждении обеспечивает его реализацию.

7.3. Обеспечивает на паритетных началах работу совместной комиссии по охране труда, созданию из числа представителей Работодателя и профкома учреждения.

7.4. Организует в соответствии с законодательством РФ обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

В целях повышения квалификации членов совместной комиссии и комиссии по проверке знаний по охране труда направляет на краткосрочные курсы работников из числа руководителей и специалистов.

7.5. На основании материалов специальной оценки условий труда:

- обеспечивает доплату к тарифной ставке (окладу) работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда;

- с учетом экономического аспекта принимает меры по устранению вредных и опасных факторов на рабочих местах.

7.6. Обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

7.7. Работодатель предусматривает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствие со ст. 226 ТК РФ.

7.8. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.9. Обеспечивает рабочие места в учреждении медицинскими аптечками.

7.10. Обеспечивает питьевой режим и возможность получения работниками питания в процессе их трудовой деятельности в учреждении.

7.11. При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию и расследование в соответствии со ст. 228-230 ТК РФ, оказывает помощь пострадавшему (либо его родственникам) в получении причитающимся ему пособий и других выплат.

#### **Обязательства Работников:**

7.12 Работники строят свою деятельность в соответствии с целями и задачами деятельности, изложенными в Уставе, комплексных программах и перспективных планах. Своевременно выполняют плановые задания.

7.13. Выполняют свои обязанности, определяемые их должностными инструкциями.

7.14. Производительно используют свой рабочий день, соблюдают правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и технологическую дисциплину. Соблюдают и выполняют требования безопасности труда, предусмотренные нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарными требованиями.

7.15. Содержат в чистоте и порядке свое рабочее место. Бережно относятся к оборудованию, инвентарю, способствуют его сохранности и использованию по назначению.

7.16. Не допускают нанесения материального и морального ущерба учреждению, его трудовому коллективу и отдельным работникам.

7.17. Постоянно контролировать поведение обучающихся на занятиях, на территории, а также при коллективных выходах или выездах за пределы учреждения.

7.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.19. Своевременно проходить медицинские осмотры, диспансеризацию, инструктажи и проверку знаний по охране труда.

7.20. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, инженера по охране труда о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении своего здоровья.

## **8. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ СОГЛАСИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

8.1. Работодатель принимает в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты (в том числе решения, постановления) с учетом согласия профсоюзного комитета по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам в случаях (ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативно-го акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление различных систем премирования, стимулирующих выплат доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкции по охране труда для работников (ст. 12 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви, иных СИЗ (ст. 221 ТК РФ).

8.2. Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ;
- в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.3. Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

8.4. По требованию выборного профсоюзного органа работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативно-правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения предоставленному органу работников (ст. 195 ТК РФ).

8.5. Все дополнительные льготы, установленные настоящим коллективным договором, применяются в отношении конкретного работника только совместным решением администрации и профсоюзного комитета с учетом личного вклада конкретного работника в учебно-воспитательный процесс и его участия в общественной работе.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора, соглашений, заключение коллективного договора, соглашений, а также контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие коллективный договор.

9.2. Информация о ходе выполнения коллективного договор готовится обеими сторонами и рассматривается на Общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год (2 и 4 квартал).

9.3. В соответствии с п.1.5. Территориального соглашения между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска на 2016—2018 годы от 22.12.2015 года, гарантии Соглашения подлежат обязательному исполнению всеми сторонами. Гарантии, превышающие уровень установленных законодательством, предоставляются за счет собственных средств организации и средств местного бюджета.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ЦЕНТРА

Профсоюзный комитет:

10.1. Осуществляет защиту работников по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором.

10.2. Выступает от лица работников по вопросам социальной защиты.

10.3. Содействует укреплению трудовой дисциплины работников Центра, разрешению трудовых споров и конфликтов.

10.4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.

10.5. Оказывает работникам Центра юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и социального страхования.

10.6. Содействует улучшению быта и оздоровлению работников и их семей.

10.7. Осуществляет моральную и по возможности социальную поддержку неработающим пенсионерам.

10.8. Совместно с администрацией Центра осуществляет контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка.

10.9. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников Центра.

10.11. Совместно с работодателем расширяет участие работников Центра в управлении путем совершенствования самоуправления, принятия кодекса профессиональной этики.

Приложение:

Положение об оплате труда работников  
МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО от «24» октября 2017г.

Правила внутреннего трудового распорядка  
МБУ ДО «ДЮОЦ» НГО от «24» октября 2017г. \*

Прошнуровано, пронумеровано,  
скреплено печатью.

Листов *15 (включительно)*

Директор МБУ ДО «ДОУ» НГО

*А.А.А.А.* — Гороховская О.И.

