



Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»  
(МБУ ДО «ЦВР»)  
606400, г. Балахна, пл. Советская, д. 8  
тел. 8 (831 44) 6 27 09, факс 8 (831 44) 6 27 11  
e-mail: [cvr@mail.ru](mailto:cvr@mail.ru)

*Балахна*

*768/1*

*16.06.21*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»  
на 2021 - 2023 г.г.

От работодателя  
Директор  
МБУ ДО «ЦВР»  
*Брызгалова*  
С.Р. Брызгалова  
от «*11*» *марта* 20*21* года

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
*Смирнова*  
А.С. Смирнова  
от «*11*» *марта* 20*21* года

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата «*12*» *07* 20*21* г. № *904/21-АД*  
с *рекомендациями*  
наличие/отсутствие замечаний  
Руководитель Управления  
*Саручин*  
А.И. Саручин  
(подпись) (ФИО)

## 1. Общие положения.

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами коллективного договора являются: представитель трудового коллектива Учреждения - председатель первичной профсоюзной организации (далее ППО) Смирнова А.С.; работодатель в лице его представителя - директор Брызгалова С.Р.

1.2. Работники, не являющиеся членами ППО имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4 Профсоюзный комитет (далее Профком) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор имеет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.8 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. ТК РФ).

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

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

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

1.12 Настоящий договор вступает в силу 12 марта 2021 года.

1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома: Положение об оплате труда работников; Правила внутреннего трудового распорядка; Соглашение по охране труда.

## 2. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до окончания текущего учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством РФ).

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и учащихся,

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. Работодатель, или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение - квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников:

10% - и более в течение трёх месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно одержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предоставляется: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, (ст. 179 ТК РФ).

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

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

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 учреждения.

5.3. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни педагогических работников, осуществляющих творческо-исполнительскую, учебно-методическую, воспитательную, спортивно - оздоровительную работы регулируются планами, программами и графиками образовательного учреждения.

В других случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд 120 часов в год.

5.5.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.5.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки педагогической работы), определенной им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных Пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.5.3. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

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

5.7. Работодатель обязуется предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116.ТК РФ):

- для проводов детей в армию – два календарных дня;
- в случае свадьбы работника - три календарных дня;

-на похороны близких родственников (родители, дети, супруги) – три календарных дня;

-не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – шесть календарных дней;

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на другое место жительства – до трёх календарных дней;

- участникам ВОВ - до тридцати пяти календарных дней в году;

- регистрация брака, смерть близких родственников – до пяти календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (возраст) - до четырнадцати календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до шестидесяти календарных дней в году;

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

- работникам, в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами либо Коллективным договором.

5.9. Педагогические работники работают в шестидневном графике. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе предоставляется вспомогательному и обслуживающему персоналу (Правила внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником). (ст. 100 ТК РФ)

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, как для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени, так и для тех работников, кто работает на условиях сокращенного рабочего времени, независимо от основания его сокращения (ст.95 ТК РФ).

5.11. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы(смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (С.100.108 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Согласно графику отпусков, согласованному с Профкомом учреждения все работающие, имеют право на отпуск согласно ТК РФ. Продолжительность отпуска составляет для педагогов 42 календарных дней, для остальных - работников - 28 календарных дней.

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

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы».

6.1.1. Оплата труда работников учреждения включает: минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам; минимальный оклад по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

6.1.2. Заработанная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработанная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать дней до выплаты зарплаты (Ст.136 ТК РФ).

6.1.3. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением администрации Балахнинского муниципального округа.

При утверждении администрацией Балахнинского муниципального округа базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада),



ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с ТК РФ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1.5. Минимальный оклад по должности устанавливается с учетом профессионального образования и квалификационной категории.

6.1.6. Работникам учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

-за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1

-за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" и Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04 2014 №276.

Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

При выслуге лет	Повышающие коэффициенты
От 3 до 5 лет	0,05
От 5 до 10 лет	0,1
Более 10 лет	0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников

(пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основанием является Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	Методисты, концертмейстеры, муз.руководители, соц. педагоги, педагоги - психологи, педагоги - организаторы, педагоги доп. образования, тренеры - преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), директора, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, зав. отделами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим образованием

6.1.7. Фонд стимулирования учреждения формируется за счет предоставленных субсидий, направленных на оплату труда, средств экономии, средств, поступающих от предпринимателей и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда.

6.1.8. За счет экономии по фонду оплаты труда могут выплачиваться единовременные (разовые) поощрительные выплаты. Единовременная выплата поощрительного характера допускается за выполнение особо важных и сложных заданий, многолетний добросовестный труд, в связи с праздничными днями, юбилейными датами, выходом на пенсию.

6.1.9. При наличии экономии работникам выплачивается **материальная помощь** в следующих случаях:

- государственная регистрация брака работника;
- рождение ребёнка работника;

- состояние здоровья работника, поддержание здоровья (операциях);
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (и), детей);
- в связи с юбилеем (50 лет – мужчинам и женщинам, 55 лет – женщинам; 60 лет – мужчинам);
- при выходе на заслуженный отдых;
- при наступлении непредвиденных событий (несчастных случаев, пожар и др.);
- в связи с трудным материальным положением;
- в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск,  
**в размере одного должностного оклада.**

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

6.1.10. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь выплачивается в размере от одного до двух минимальных окладов по ПКГ.

6.1.11 Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам разработаны с целью улучшения социально-экономической защиты работников образовательного Учреждения, повышения ответственности и сознательности работников, усиления материальной заинтересованности работников образовательного Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

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

6.1.13. Материальная помощь в чрезвычайных ситуациях может быть оказана всем работникам Учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора согласно с приказом.

6.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу в ночное время сторожам Учреждения устанавливается доплата в размере 35 % от минимального оклада по должности (в период с 22.00 до 06.00 часов).
- 10% - за работу с хлорным составом от минимального оклада по должности.

№ п\п	Профессия	Условия труда	% доплат	Приказ, постановление
1	Уборщик производственных и служебных помещений	За работу с хлоркой	10	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 №579
2	Сторож	За работу в ночное время	35 Постановление правительства № 354 от 22.07.2008г.	Ст. 154 ТК РФ

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

Оплата труда работников, привлеченных к работе в установленный им графиком выходной день или не рабочий праздничный день производится в двойном размере согласно ТК РФ.

По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем Учреждения, на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации квалификационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **23 текущего месяца и 8 следующего месяца** (ст. 136 ТК РФ), которая перечисляется на банковскую карту всем работникам Учреждения.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель Учреждения.

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

## **7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Содействует деятельности ППО образовательного Учреждения.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию периодические издания в размере, утвержденном Законодательным Собранием Нижегородской области.

7.3. Предоставляет ППО полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников Учреждения.

7.4. Не допускает издания приказов, ограничивающих права и деятельность ППО и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию.

7.5. Признает права выборного профактива, изложенные в ст. 235 ТК РФ.

7.6. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 7-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты страховых свидетельств и выдаёт работающим в образовательном учреждении застрахованным лицам;

- передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счёт.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (Ст.212,213 ТК РФ).

8.3. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н) (ст. 209, 212 ТК РФ).

8.4. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.6. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающимися и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ)

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

8.8. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО.

8.12. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в ППО или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление за счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель выплачивает ежемесячно председателю профкома 10 % от ПКГ (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых и на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в соответствии с ст.374 ТК РФ.

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Учреждения.

9.10. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.11. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 109 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Права Профкома.**

Профком имеет право:

10.1. Представлять и защищать права членов ППО по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по Трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью



предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Осуществлять защиту интересов и соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников Учреждения.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.9. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят общим собранием трудового коллектива  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр внешкольной работы» г. Балахна, Нижегородской области.

Протокол № 4 от «12» июля 2021г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128256

Владелец Брызгалова Светлана Рудольфовна

Действителен с 22.10.2022 по 22.10.2023