

Комитет по образованию Администрации г. Оленегорска  
с подведомственной территорией Мурманской области

Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»

**Коллективный договор  
на 2021-2024г.г.**

УТВЕРЖДЕН  
на общем собрании  
трудового коллектива ЦВР  
Протокол № 1

07.05.2021г.

От работодателя:



Директор ЦВР

В.В. Шевчук

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации ЦВР



Н.Н. Мошкова

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду и занятости населения Мурманской области.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 112/2021 от 14.05 2021г.  
Руководитель органа по труду



г. Оленегорск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации и директор, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы учреждения.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем учреждения.

**Работодатель** – юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Первичная профсоюзная организация** – добровольное объединение членов профсоюза, работающих у данного работодателя учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

## **II. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами определенными Сторонами.

2.2. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **III. Условия заключения, сроки действия Коллективного договора, внесение изменений и дополнений**

3.1. Условия настоящего Коллективного договора являются

обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников учреждения.

3.2. Коллективный договор утверждается общим собранием работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от численного состава членов трудового коллектива. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих.

3.3. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

3.4. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

3.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения и председателем первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

3.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

#### **IV. Трудовые отношения**

4. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.1.4. В трудовой договор включаются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, компенсационные выплаты.

4.1.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения 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.

4.1.6. При передаче персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не

распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен письменно;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

4.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.1.8. Прекращение трудового договора, изменение условий трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

## **V. Повышение квалификации работников**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость и формы повышения квалификации работников для нужд учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

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

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, предусмотренными ст.179 ТК РФ, а также следующим категориям работников:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста);
- работники, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

## **VII. Рабочее время и время отдыха**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется ТК РФ, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется правилами внутреннего распорядка, трудовым

договором, годовым календарным учебным графиком, расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей деятельности педагогических работников, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону снижения, связанного с сокращением числа обучающихся, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым педагогическими работниками.

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

7.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 7.4. настоящего коллективного договора.

7.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников 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 трех лет.

7.8. Количество дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

7.9. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

7.11. Очередность, продление и перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.123, 124 и 125 ТК РФ.

7.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

7.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое время, удобное для работника имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники при наличии у них путевки на лечение.

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

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до трех календарных дней;

г) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность определяется по соглашению сторон;

д) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации.

7.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

### **VIII. Оплата труда**

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Оплата труда педагогов дополнительного образования, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от направленности реализуемых ими дополнительных общеобразовательных программ.



8.3. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- возобновление педагогической работы после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если с момента окончания квалификационной категории прошло не более трех лет;
- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

8.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохранять уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере не полученной зарплаты.

8.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.6.3. Выплата заработной платы работникам может осуществляться по безналичной форме (пластиковая карта, сберегательная книжка) на основании письменного заявления работника.

8.6.4. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме два раза в месяц: 23 числа каждого месяца – первая половина заработной платы, 8 числа каждого месяца – вторая половина заработной платы (окончательный расчет).

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9. Учреждение создает на паритетной основе общественную комиссию по охране труда, в которую входят: от администрации – 2 представителя; от первичной профсоюзной организации – 2 представителя.

Общественная комиссия по охране труда работает по разработанному и утвержденному графику.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со ст.226 ТК РФ.

9.1.2. Организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные соглашением по охране труда работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения.

9.1.3. Ежегодно выделять финансовые средства для проведения мероприятий по охране труда.

9.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку новых рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

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

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

9.1.7. Обеспечивать работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обеззараживающими средствами.

9.1.8. Обеспечивать для удаления легкосмываемых загрязнений постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с

жидким смывающим средством.

9.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

9.1.10. Обеспечивать учреждение аптечками, укомплектованными изделиями медицинского назначения для оказания первой медицинской помощи.

9.1.11. Обеспечивать учреждение бактерицидными рециркуляторами.

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

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

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

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), медицинское психиатрическое освидетельствование, а также имеющих медицинские противопоказания.

9.1.16. Обеспечивать прохождение за счет средств учреждения обязательных периодических осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.17. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

9.1.18. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

9.1.20. Создать условия для работы в учреждении комиссии по охране труда.

9.1.21. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения.

## **Х. Пожарная безопасность**

10.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию

мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

10.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

10.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей.

10.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

10.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до учащихся, педагогических работников и прочего персонала образовательного учреждения.

10.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

10.1.6. Готовит инструкции по хранению пожароопасных веществ на складах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений.

10.1.7. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы.

10.1.8. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию).

10.2. Первичная профсоюзная организация:

10.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

10.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников и учащихся к действиям при возникновении пожара.

10.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения; наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта.

10.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактическую работу по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

10.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. По результатам проверок совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

10.3.2. Содействовать выполнению предписаний по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

10.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей».

## **XI. Гарантии и компенсации**

11.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в соответствии с действующим ТК РФ, ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Мурманской области. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

11.2. Для осуществления социальной поддержки работников учреждения Стороны договорились, что работодатель оказывает материальную помощь работникам в связи с трудной жизненной ситуацией средств, выделяемых профсоюзным комитетом на социальные нужды.

11.3. Для реализации социальных гарантий работодатель обязуется выделять на эти цели не менее 1% от внебюджетного фонда оплаты труда учреждения (пп.9 п.2. ст.251 (ч.2, гл.25) Налогового Кодекса РФ), Профсоюзный комитет обязуется выделять не менее 15% профбюджета.

11.4. Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых работодателем, осуществляется по совместному решению администрации, первичной профсоюзной организации и представительного органа работников.

## **XII. Гарантии профсоюзной деятельности**

12.1. Стороны договорились о том, что:

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

12.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права.

12.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.5. Работодатель обеспечивает бесплатно:

- ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов в установленном размере из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их заявлений;

- перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на расчетный счет Мурманской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.6. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других комиссий, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав работников учреждения.

12.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, избранным в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

12.7.1. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия с профсоюзной организацией, членами которого они являются, председатель первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

12.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным действием, допускается только с предварительного согласия профсоюзной организации, членами которого они являются, председателя первичной профсоюзной организации – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

12.7.3. Членам первичной профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы.

12.7.4. Члены первичной профсоюзной организации на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы

на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12.8. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых отношений:

- график отпусков;
- режим работы;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя.

12.9. Мнение первичной профсоюзной организации учитывается:

- при привлечении работников к сверхурочным работам;
- при угрозе массовых увольнений;
- при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в других, установленных законодательством Российской Федерации случаях.

### **XIII. Обязательства первичной профсоюзной организации**

13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза 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, в т.ч. не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.3. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест охране труда и здоровья.

13.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения.

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

14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.1. Стороны договорились, что:

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

14.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.4. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

14.5. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по контролю за выполнением коллективного договора в порядке, установленном сторонами.

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

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

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

14.9. В состав комиссии входят 5 человек, в том числе 2 человека – от администрации учреждения, 2 человека от работников, 1 человек от профкома.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Состав комиссии из числа представителя профкома утверждается решением профкома. Состав комиссии из числа работников утверждается решением собрания работников учреждения. Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

14.9.1. Члены комиссии участвуют в ее работе на общественных началах.

14.9.2. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников учреждения, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий.



14.9.3. Решение комиссии утверждается руководителем учреждения и согласуется с председателем первичной профсоюзной организации.

Решение комиссии оформляется в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения доводятся до сведения работников учреждения не позднее 7 дней с даты их принятия.

14.9.4. При возникновении между сторонами споров, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

## **XV. Заключительные положения**

15.1. Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении коллективного договора, разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

15.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, предлагаемые до истечения срока его действия, вносятся в том же порядке, в каком был принят коллективный договор, и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме.

15.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

15.4. От имени работников учреждения коллективный договор подписывается председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. От имени работодателя коллективный договор подписывается директором учреждения.

15.5. Работодатель учреждения направляет настоящий коллективный договор в уполномоченный орган Мурманской области по регистрации коллективных договоров в течение семи дней с момента его подписания для регистрации.

15.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

15.7. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся раз в год в январе на заседании двухсторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзной первичной организации.

15.8. Текст коллективного договора составлен в 2 экземплярах: 1 экземпляр для работодателя и работников, 1 экземпляр для уполномоченного органа Мурманской области по регистрации коллективных договоров.