

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Автономной некоммерческой  
организации дополнительного  
образования «Школа иностранных  
языков «Билингва»**

**между работодателем и работниками  
на 2025-2028 годы**



Управление образования администрации  
города Магнитогорска

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Автономной некоммерческой организации  
дополнительного образования «Школа  
иностранных языков «Билингва»

УТВЕРЖДЕН  
общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 26 от 28.08.2025г.

Количество работников: 17 чел.

Количество присутствующих  
на собрании: 16 чел.

Отрасль: образование

Форма собственности: АНО ДО

Юридический адрес учреждения:  
455008, г. Магнитогорск, ул. Зеленый  
Лог 33 пом.3

Магнитогорск, 2025

**Автономная некоммерческая организация дополнительного образования  
«Школа иностранных языков «Билингва»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 64 имени Б. Ручьева» города Магнитогорска (далее-Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель учреждения в лице директора Учреждения Подылина Сергея Юрьевича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «Работодатель», и работники Учреждения в лице представителя коллектива работников Подылиной Марины Владимировны (далее – коллектив).

1.3. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить свои отношения на принципах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии договорных отношений;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности выполнения сторонами, взятых на себя обязательств;
- обязательности выполнения положений данного коллективного договора;
- систематического контроля за выполнением положений принятого коллективного договора;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине положений данного коллективного договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами коллектива, имеют право уполномочить коллектив представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Стороны договорились, что работодатель принимает локальные нормативные

акты, касающиеся социально-трудовых отношений в Учреждении по согласованию с коллективом.

1.7. Настоящий коллективный договор не ограничивает права Учреждения на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.8. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не предоставлении достоверной информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, виновные в нарушении или в не выполнении обязательств, предусмотренных данным коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на период 2025 - 2028 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2.2. Ни одна из сторон, заключившая настоящий коллективный договор, не может, в течение установленного срока действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, органами по труду.

2.4. При осуществлении контроля за выполнением положений настоящего коллективного договора, стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них достоверную информацию.

2.5. Информация о выполнении настоящего коллективного договора доводится до сведения работников Учреждения по итогам полугодия и за истекший год на конференции представителей работодателя и трудового коллектива работников Учреждения.

2.6. Любая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением профсоюзного комитета и работодателя.

2.7. По инициативе одной из сторон, переговоры по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости проведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения положений коллективного договора, спор рассматривается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

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

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

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

### **3. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Заклучив настоящий коллективный договор, стороны обязуются обеспечить его выполнение.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать положения настоящего коллективного договора.

3.1.2. Принимать меры для создания, обеспечения и организации здоровых и безопасных условий труда, культурно-массовых и физкультурных мероприятий.

3.1.3. Применять совершенные системы и формы оплаты труда, осуществлять меры по повышению заработной платы труда работникам Учреждения, её индексации, своевременно и без задержек производить её выплату.

3.1.4. Принимать меры для обеспечения трудовой подготовки и профессионального роста работников Учреждения.

3.1.5. Принимать меры по предупреждению индивидуальных трудовых и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению.

3.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников и содействовать их участию в обеспечении за счет средств работников и средств работодателя в индивидуальном добровольном медицинском и пенсионном страховании.

3.1.7. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации Учреждения, в том числе её право на участие в управленческой деятельности Учреждения, установленные действующим законодательством Российской Федерации,

настоящим коллективным договором.

3.1.8. Своевременно разрабатывать и реализовывать планы по социальной поддержке работников Учреждения.

3.1.9. Представлять по письменному запросу коллектива Учреждения достоверную и полную информацию по социальным и трудовым вопросам, необходимую для осуществления уставной деятельности, ведения коллективных переговоров и контроля за исполнением положений настоящего коллективного договора.

3.1.10. Взаимодействовать с коллективом Учреждения в вопросах представления особо отличившихся работников учреждения к награждению Государственными наградами и присвоению Почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами и званиями, грамотами и благодарностями.

3.1.11. Своевременно рассматривать представления и информацию от коллектива Учреждения о выявленных нарушениях, незамедлительно принимать меры по их устранению и привлечению виновных должностных лиц к ответственности.

3.1.12. Доводить до работников Учреждения, под роспись, содержание настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, систем нормирования труда и других локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений.

3.1.13. Обеспечивать участие представителей коллектива в работе аттестационной комиссии по аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Соблюдать положения настоящего коллективного договора.

3.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов и разработке планов по реализации уставной деятельности и совершенствованию работы Учреждения, социального развития трудового коллектива.

3.2.3. Обращаться по просьбе работников Учреждения, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав работников, представлять интересы работников Учреждения в соответствующих органах.

3.2.4. Совместно с работодателем, принимать участие в организации оздоровления и отдыха работников Учреждения и их семей, культурно-массовых и физкультурных мероприятий.

3.2.5. Взаимодействовать с работодателем в вопросах представления особо отличившихся работников Учреждения к награждению Государственными наградами и присвоению Почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами и званиями, грамотами и благодарностями.

3.2.6. Проводить работу в трудовом коллективе Учреждения по соблюдению действующего трудового законодательства и правил внутреннего трудового распорядка.

3.2.7. Из средств первичной профсоюзной организации Учреждения выделять средства на проведение праздничных мероприятий (День учителя, Новый год, Международный день 8 Марта, День защитника Отечества), оказывать материальную помощь членам коллектива, премировать за активную работу в коллективе, в связи с юбилейными

датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

#### **4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Для регулирования трудовых отношений стороны договорились:

4.1.1. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе повышения производительности труда и наиболее полного восстановления рабочей силы.

4.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов, действующими в администрации города Магнитогорска.

4.2. При заключении трудового договора с работником работодатель обязуется:

4.2.1. При поступлении работника на работу в Учреждение трудовые отношения оформлять трудовым договором. Трудовой договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

4.2.2. С вновь принимаемыми работниками на работу в учреждение заключить срочные трудовые договоры только на основании статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.3. Не применять взыскания, штрафы и наказания, не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.4. Обеспечивать принимаемым на работу в Учреждение гражданам возможность ознакомления под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором.

4.3. Для обеспечения занятости работодатель обязуется:

4.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

4.3.2. В первую очередь предлагать появляющиеся вакансии тем работникам Учреждения, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности работников (при наличии соответствующей квалификации).

4.3.3. Предоставлять работнику Учреждения (по его личному заявлению), с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы не менее 2-х рабочих дней в месяц, необходимый для поиска новой работы.

4.4. При сокращении численности работников работодатель обязуется:

4.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения, работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников Учреждения - не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий. Работодатель и профком проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников Учреждения.

4.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности работников или штата работодателю для усиления социальной защищенности работников Учреждения воздержаться от увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения ими права выхода на пенсию), работников, проработавших в учреждении свыше 10 лет, работников, являющихся одинокими матерями и отцами, воспитывающих детей до 16 лет; являющихся родителями, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет, работников, награжденных государственными наградами за высокие результаты в сфере образования, молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.5. В целях, регламентирующих время работы и отдыха, работодатель обязуется:

4.5.1. Обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени, согласно графиков сменности, утвержденных в установленном порядке в Учреждении.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не больше 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Норма продолжительности рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя в сторону ее снижения за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам,

учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, количества классов.

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, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, количества классов.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Для изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

4.5.2. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, количества классов.

4.5.4. При возложении на учителей учреждения, для которых организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.5.5. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.5.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно в порядке, установленном Положением о системе оплаты труда, утвержденным в учреждении.

4.5.7. Работодатель в течение рабочего дня (смены) предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются графиком работы. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

4.6. Привлекать работников Учреждения к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлекать работников Учреждения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения устанавливается на основании утвержденного работодателем и согласованного с профсоюзным комитетом графика отпусков, который доводится до сведения всех работников.

4.8. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466.

4.9. По взаимному соглашению между работником учреждения и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. На период действия данного коллективного договора установить предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней и (или) дополнительных оплачиваемых отпусков:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3-х дней;
  - для проводов детей в армию - до 3-х дней;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3-х дней;
  - на похороны близких родственников - 3 (три) календарных дня с сохранением заработной платы за дни, выпадающие на рабочие дни;
  - работникам, не имеющим в течение года больничных листов - до 3-х дней;
  - подготовка ребенка первоклассника в школу - 1 рабочий день (в случае, если первый день учебы первоклассника выпадает на рабочий день);
- без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128ТК РФ.

4.11. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на

отпуск на длительный срок до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Для осуществления условий по достойной оплате труда и повышению заработной платы работников Учреждения, правильности начисления заработной платы и соблюдения сроков её выплаты, в соответствии с законодательством:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществлять оплату труда и материальное поощрение работников Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утвержденным в Учреждении.

5.1.2. Своевременно выплачивать заработную плату, не допускать случаев задержки выплаты заработной платы работникам Учреждения.

5.1.3 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.4. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда работникам Учреждения.

5.1.5. Производить выплату заработной платы работникам Учреждения два раза в месяц: 23 и 8 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.1.6. В установленные сроки по личному заявлению работника перечислять на указанный работником счет в банке его заработную плату, оплату отпуска, другие виды выплат.

5.2. Работник имеет право:

5.2.1. При невыплате работодателем денежной компенсации, при нарушении установленных законом сроков выплаты заработной платы, либо оплаты отпуска, либо выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в добровольном порядке работник Учреждения вправе обратиться с заявлением в судебные органы о выдаче ему судебного решения о взыскании начисленных, но не выплаченных причитающихся денежных выплат с учетом процентов за время их задержки.

5.2.2. На индексацию сумм задержанных выплат в связи с их обесцениванием вследствие экономических инфляционных или кризисных процессов.

5.3. Профком имеет право:

5.3.1. От имени работников и по своей инициативе осуществлять контроль за выполнением положений настоящего коллективного договора в части оплаты труда, правильности начисления и сроков выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат, причитающихся работникам Учреждения.

5.3.2. Участвовать в процессе специальной оценки условий труда, для дальнейшего применения её результатов при установлении оплаты за особые условия труда.

5.3.3. Осуществлять контроль за уровнем оплаты труда различных категорий работников Учреждения, выработать предложения работодателю по совершенствованию систем оплаты и нормирования труда, следить за целевым использованием фонда оплаты труда в Учреждении.

## **6. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

6.1. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить право работников на прохождение курсов повышения квалификации не реже чем один раз в 3 года.

6.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на курсы повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных Положением о служебных командировках, утвержденном в Учреждении.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда и в целях обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников, созданию здоровых и безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Работодатель, согласовывая с профкомом, разрабатывает и ежегодно утверждает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении, а также выполняет их в установленные сроки и в утвержденном объеме.

7.1.3. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Всем работникам Учреждения, в том числе и переводимым на другую

работу, и лицам, поступающим на работу, проводить инструктажи, обучение и проверку знаний требований охраны труда, электробезопасности и пожарной безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.2. Реализовывать противопожарные мероприятия и обеспечивать соблюдение на объектах Учреждения, установленного противопожарного режима, исправное содержание и постоянную готовность к действию имеющихся средств пожаротушения, связи и сигнализации.

7.2.3. Информировать каждого работника Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах и применению средств индивидуальной защиты.

7.2.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

7.2.5. Освободить работника Учреждения для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на основании письменного заявления работника.

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

7.2.6. Предоставлять дополнительный нерабочий день с сохранением места работы и заработной платы после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции.

7.2.7. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников Учреждения, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров (диспансеризации), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.8. В соответствии с установленными нормами, за счет собственных средств работодателя обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты.

7.2.9. В соответствии с установленными нормами, за счет собственных средств работодателя, обеспечивать работников сертифицированными смывающими и (или)

обезвреживающими средствами.

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

7.2.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев, связанных с исполнением должностных обязанностей.

7.2.12. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных профкома по охране труда, в том числе предоставлять время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение уполномоченных, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.2.13. Финансировать ежегодные мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении.

7.2.14. Осуществлять разработку, пересмотр и утверждение локальных нормативных актов по охране труда в Учреждении с учетом мнения коллектива.

7.2.15. Организовать в доступном месте для работников Учреждения уголок по охране труда, обеспечивать его наглядной агитацией и необходимой информацией, правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.16. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.17. Незамедлительно принимать меры и направлять достоверную информацию в коллектив о принятии соответствующих решений на запрос профкома об устранении выявленных, в ходе общественных проверок, замечаний, нарушений в области охраны труда и привлечения должностных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7.2.18. В соответствии с установленными нормами, за счет средств работодателя, оборудовать аптечку, укомплектованную набором изделий медицинского назначения для оказания первой помощи работникам Учреждения.

7.2.19. Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении.

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

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

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА**

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

- осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и областных программ развития дополнительного образования, областных законов и иных правовых актов, направленных на развитие дополнительного образования детей и социальную защиту работников образования и обучающихся;

- совместными усилиями способствовать реализации приоритетных национальных образовательных проектов;

- постоянно анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, активно взаимодействовать с органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников;

- совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;

- развивать активность и творческую инициативу работников Учреждения в целях достижения высоких качественных результатов работы, разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности работы, экономии материально-технических и энергетических ресурсов;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»;

- своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования;

- проводить поздравления работников Учреждения с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и выходами на заслуженный отдых с вручением грамоты учреждения;

- совместно с коллективной организацией содействовать в работе совета ветеранов - бывших работников Учреждения и оказывать ему необходимую помощь по социальной поддержке пенсионеров.

- оказывать из фонда оплаты труда материальную помощь работникам;

- оказывать материальную помощь сотрудникам, чьи дети идут в 1-ый класс при наличии денежных средств в фонде оплаты труда;

- выделять одноразовое пособие уходящим на пенсию по старости и инвалидности при наличии денежных средств в фонде оплаты труда;

- обеспечивать защиту социально-экономических прав работающей молодежи. Совместно с коллективом оказывать поддержку молодым специалистам (со стажем работы до 3-х лет) и молодым работникам (в возрасте до 35 лет), привлекать их к созидательному и активному участию в жизни Учреждения, содействовать их закреплению в Учреждении, повышению их профессиональной квалификации, служебному росту.

8.2. Стороны договорились, что в целях социального развития трудового коллектива приоритетным правом пользования социальными льготами имеют работники, являющиеся членами коллективной организации Учреждения.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Работодатель обязуется:

9.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по её личному заявлению предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы в Учреждении.

9.2. На основании подтверждающего документа, по личному заявлению работающей беременной женщины, предоставлять один раз в месяц день, с сохранением заработной платы, для прохождения медицинских осмотров (обследований), с момента постановки женщины на учет по беременности в лечебном учреждении.

9.3. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 или 11 статьи 81 Трудового кодекса).

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

10.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, осуществляющегося в формах:

10.1.1. Коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения.

10.1.2. Взаимных консультаций и переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

10.1.3. Участия работников и их представителей в управлении Учреждением.

10.1.4. Участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

10.2. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, не вмешивается в деятельность коллектива, не издает приказов, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации в Учреждении и её выборных органов. Для организации уставной деятельности предоставляет коллективу безвозмездно оборудованное, отапливаемое и электрифицированное помещение;

телефонную связь; оргтехнику и расходные материалы (бумага для печати, картридж), возможность работы в корпоративной сети, а также размещения на сайте Учреждения информации для освещения деятельности коллективной организации; информационный стенд и место для размещения рабочих материалов по деятельности коллективной организации.

10.3. Работодатель перечисляет ежемесячно, бесплатно и без задержки, с предоставлением исчерпывающей информации заработную плату. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.4. Работодатель предоставляет по письменному запросу коллективному органу необходимую и достоверную информацию по социально-трудовым вопросам деятельности Учреждения, в том числе для осуществления систематического контроля за соблюдением законодательства о труде, выполнения положений настоящего коллективного договора.

10.5. Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав коллективных органов и не освобожденным от основной производственной работы, а также уполномоченным коллектива по охране труда, представителям коллектива в комиссии по охране труда, членам комиссии по трудовым спорам время (без ущерба основной работе) для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива. Работодатель освобождает от основной работы, с сохранением заработной платы, делегатов на время участия в работе конференции коллективного органа.

10.6. Работодатель предоставляет коллективному органу Учреждения возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели оборудованное помещение в согласованном порядке и в согласованные сроки.

10.7. Работодатель гарантирует освобождение от производственной работы, с сохранением заработной платы, работников Учреждения, являющихся членами комиссии по разработке проекта коллективного договора, а также работников - членов согласительной комиссии по заключению коллективного договора на необходимое для этого время.

10.8. Работодатель содействует в обеспечении права работников и права комитета на участие в управлении, производственной деятельности и совершенствовании работы Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Работодатель Учреждения признает:

10.10. Коллектив единственным представителем, защитником прав и интересов работников Учреждения в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.10.1. Независимость, не подотчетность и не подконтрольность коллектива Учреждения и его деятельности перед работодателем.

10.10.2. Недопустимость дискриминации (ограничение социально-трудовых прав, не продвижение по служебной деятельности, различие в оплате труда, отказ в занятии должности и т.п. действия) в отношении работников Учреждения, являющихся членами профсоюзной организации и принадлежностью к коллективу.

10.10.3. Право коллектива на беспрепятственное получение достоверной информации по социально-трудовым вопросам, обсуждение такой информации с приглашением представителей работодателя, органов муниципальной и государственной власти. В случае не предоставления информации виновные должностные лица Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.10.4. Работодатель и должностные лица Учреждения обязаны соблюдать права коллективов, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

10.10.5. Работники, избранные в состав коллективных органов, представители профсоюза в комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения коллективного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которой они являются.

10.10.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных профсоюза по охране труда и членов комиссии по охране труда, членов комиссии по трудовым спорам допускается только с учетом мнения профсоюзного органа.

10.10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, с руководителем выборного органа коллективной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

10.10.8. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, выполнением коллективного договора, представителям профсоюзного органа Учреждения предоставляется право: беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места; получать от работодателя все необходимые документы и информацию.

10.10.9. По требованию коллектива работодатель привлекает к ответственности, либо расторгает трудовой договор с должностным лицом Учреждения, если оно грубо нарушает законодательство о профсоюзах и не исполняет своих обязанностей по настоящему коллективному договору.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель, в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора, по установленным нормативным правилам, направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

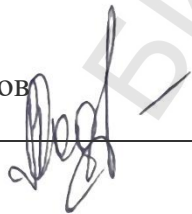
11.2. Копии коллективного договора работодатель в течение одного месяца со дня его заключения размещает в Учреждении для ознакомления в доступном для всех

работников месте, направляет в первичную профсоюзную организацию для ознакомления и принятия в работу.

11.3. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

От работников:

Председатель  
коллектива работников  
М.В. Подылина



«09» января 2025г.

От работодателя:

Директор

С.Ю. Подылин

