

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ТАЙМЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР**  
**ТУРИЗМА И ТВОРЧЕСТВА «ЮНИОР»**  
**на 2023-2026 годы**

**г. Дудинка**  
**2023г.**

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Таймырском муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и творчества «ЮНИОР» (далее – «Учреждение»).

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ТМБ ОУ ДО «ДЮЦТТ «ЮНИОР», от имени которых выступает профсоюзная организация (далее – «Профсоюз»);
- «Работодатель» в лице директора учреждения Нины Алексеевны Рубан.

## **I. Общие положения.**

1.1. Коллективный договор одобрен собранием трудового коллектива 24 апреля 2023 г. Срок действия настоящего договора 3 года, до принятия нового Коллективного договора.

1.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в Коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями Отраслевого соглашения (Отраслевое соглашение в сфере образования в ТДНМР на 2022-2024 годы)

1.3. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляют Работодатель и Профсоюз, их представители, соответствующие органы по охране труда.

1.5. Один раз в год стороны отчитываются перед коллективом работников Учреждения о выполнении Коллективного договора.

1.6. Данный договор распространяется на всех работников Учреждения, независимо от членства в Профсоюзе.

1.7. Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем Коллективном договоре.

## **II. Оплата труда. Уровень дохода.**

2.1. В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работников образования, престижа профессии педагога и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (далее – муниципального района). Выдача заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчёт за отработанный месяц) – 8-го числа месяца, следующего за расчётным. При совпадении дня выплат заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.3. Работодатель разрабатывает и утверждает положение о доплатах работников с учетом мнения Профсоюза.

2.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.4.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.4.2. Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.).

2.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- а. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- b. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ);
- c. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
  - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
  - при сверхурочной работе (ст.152 ТК РФ);
  - работа в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
  - при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ). Конкретные случаи повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором;
- d. при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

Выплаты стимулирующего характера.

Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- a. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- b. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- c. выплаты за качество выполняемых работ;
- d. персональные выплаты;
- e. выплаты по итогам работы.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения определяются Положением об оплате труда работников.

Установление стимулирующих выплат производится комиссией, создаваемой приказом Руководителя Учреждения с участием представителей Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Премирование работников производится в соответствии с порядком о премировании, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

2.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Директор Учреждения и его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и при условии, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## 2.8. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

2.8.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

## 2.9. Стороны считают необходимым достичь:

2.9.1. Сохранения гарантий, установленных действующим законодательством и правовыми актами муниципального района, а именно:

- а. размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для Работников;
- б. гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.10. Стороны исходят из того, что Работодателю рекомендуется не осуществлять в течение учебного года в Учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

2.11. Стороны договорились о том, что в целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и изменения размеров оплаты труда.

2.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза. О введении измененных норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, устанавливается

Работодателем в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза. О введении измененных норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца

2.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.2. Режим рабочего времени, а также продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором.

3.2. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работников по письменному распоряжению Работодателя.

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

3.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определен **Приложением № 1** к настоящему Коллективному договору.

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

3.5. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенных в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.6. Работодатель с учетом мнения Профсоюза обязуется до 15 декабря текущего года утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков с учетом пожеланий работников и интересов Учреждения.

#### **IV. Развитие кадрового потенциала.**

4.1. Рекомендовать Работодателю:

4.1.1. Предусматривать при формировании сметы образовательного Учреждения средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.2. Коллективный договор предоставляет Работодателю право на сохранение у Работников на один год уровня заработной платы по той квалификационной категории, срок действия которой истек в период длительной болезни, нахождения в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком.

## **V. Содействие занятости.**

5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих сокращению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе беременных женщин (за исключением случаев ликвидации учреждения); женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и иных категорий работников, предусмотренных в действующем законодательстве;
- своевременно (не менее чем за 3 месяца) письменно представляет сведения о массовом увольнении работников в органы соответствующей службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;
- предупреждает каждого работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в Учреждении при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.2. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением средней заработной платы. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с Работодателем.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное Учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.

5.4. При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства в соответствии с Коллективным договором за ними на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее 2-х лет, Работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии, через федеральную службу занятости.

5.6. При предположительном массовом высвобождении работников и затруднении в их дальнейшем трудоустройстве Профсоюз оставляет за собой

право вносить в органы местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с высвобождением работников, а также использовать другие, не противоречащие законодательству меры.

#### 5.7. Профсоюз:

- обязуется содействовать трудоустройству высвобождающихся по сокращению численности или штата работников, используя возможности Профсоюза работников Таймыра, органов службы занятости;
- берет на себя обязательство оказывать юридическую помощь работникам по вопросам предоставления льгот и гарантий при их высвобождении;
- обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.8. Стороны договорились, что в дополнение к категориям лиц, указанных в статье 179 ТК России, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также следующие работники:

5.8.1. предпенсионного возраста (3 года и менее до пенсии);

5.8.2. работники, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без отца (матери);

5.8.3. проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

5.8.4. родители, воспитывающие детей-инвалидов.

5.9. Работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником - членом профсоюза только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней

## **VI. Охрана труда.**

## 6.1. Работодатель:

6.1.1. Обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Выделяет средства на охрану труда в размере, установленном действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района.

6.1.3. Обеспечивает за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.4. Обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. В порядке установленном действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников учреждения, в том числе руководителя.

6.1.6. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом правила и инструкции по охране труда по видам работ или по профессии в учреждение.

6.1.7. Обеспечивает хранение стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных Работникам по установленным нормам спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития от 1 июня 2009 года № 290-н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

6.1.8. На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдает сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с перечнем номенклатуры, норм, сроков обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение № 2**).

6.1.9. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, компенсации,

предусмотренные статьями 92, 117, 147 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.1.10. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, с участием представителя выборного профсоюзного органа, проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда. При наличии заключений специализированных комиссий рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные и (или) опасные условия труда и обеспечивает по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда в профилактических целях выдачу молока или равноценных пищевых продуктов.

6.1.11. Ежегодно информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

6.1.12. Предоставляет работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда, не влечет за собой привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

## 6.2. Работник:

6.2.1. Несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Должен бережно относиться к выданным в его пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания

специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

### 6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет контроль условий труда, принимает участие в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.2. Оказывает практическую помощь работникам отрасли в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, в установленных случаях представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.4. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в Учреждении.

6.3.5. Обязуется оказывать практическую помощь Учреждению в осуществлении общественного контроля охраны труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

## **VII. Социальные гарантии льготы, компенсации.**

### 7.1. Профсоюз и Работодатель договорились обеспечивать:

7.1.1. Оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, правовым актам муниципального района.

7.1.2. Выплату материальной помощи на погребение в случае похорон близких родственников (супруг (а), родители, дети) – 5000 рублей.

7.1.3. Выплату материальной помощи семье работника на погребение в случае его смерти:

- при погребении без вывоза тела – 10000 рублей
- при необходимости вывоза тела - 20 000 рублей.

7.1.4. Выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара. Размер материальной помощи (за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 7.1.2., 7.1.3.) определяется в каждом отдельном

случае индивидуально и не может превышать 30 000 рублей в год;

- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

7.1.5. Единовременную материальную помощь работникам Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, размер которой не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.2. Обеспечение служебным жильем работников Учреждения, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с муниципальными правовыми актами.

### **VIII. Социальное партнерство.**

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

8.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при переходе на федеральные государственные образовательные стандарты и с учетом принятых приоритетных направлений развития системы образования Российской Федерации на период до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701).

8.1.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально - трудовые и профессиональные права и интересы работников Учреждения.

8.2. При рассмотрении и решении вопросов, которые входят, согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам муниципального района и настоящему Коллективному договору, в совместную компетенцию Работодателя и Профсоюза, стороны признают, что:

8.2.1. Решение вопросов с учетом мнения Профсоюза означает, что Профсоюз обладает совещательными правами. Работодатель (его представители) учитывает мнение Профсоюза при принятии окончательного решения. Мнение Профсоюза в данном случае носит рекомендательный характер.

8.2.2. Решение вопросов по согласованию или совместно с Профсоюзом означает, что соответствующий акт исходит от Работодателя, который обязан получить предварительное письменное соглашение соответствующего профсоюзного органа.

8.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения включаются в состав комиссий Учреждения по: тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам, доплатам и надбавкам, стимулирующим выплатам, премиям, награждениям сотрудников и других с правом голоса.

8.4. Права членов Профсоюза и гарантии их деятельности определяются действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района, Отраслевым Соглашением в сфере образования в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе на 2022-2024 годы и настоящим Коллективным договором.

8.5. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель обязан:

8.5.1. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

8.5.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.5.3. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.5.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников удержание из заработной платы членов профсоюза взносов в размере 1 % и обеспечивать бесплатное перечисление с лицевого счета образовательного учреждения на расчетный счет Профсоюза.

8.5.5. Безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам помещение с отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также средства связи.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.6.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа в Учреждении, а руководители профсоюзного органа в Учреждении - Профсоюза.

8.6.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6.3. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов, только с предварительного согласия Профсоюза.

8.6.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

8.6.5. Члены профсоюза освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

8.7. Стороны могут совместно принимать решение об инициировании присвоения почетных званий и награждения ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.8. Стороны совместно и согласованно освещают в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Коллективного договора.

## **IX. Пожарная безопасность**

9.1. Работодатель обеспечивает:

- Реализацию в полном объеме мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства.
- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.
- Обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
- Доводит схемы и инструкции по пожарной безопасности до обучающихся, педагогов и работников Учреждения.

- Организует и проводит обучение мерам пожарной безопасности, тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- Организует и проводит в Учреждении изучение правил противопожарного режима, утвержденные постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 №1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».
- Издаёт инструкции о мерах пожарной безопасности, по хранению пожароопасных и взрывоопасных веществ в помещениях Учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах.
- Осуществляет систематические осмотры территории, прилегающей к Учреждению, по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участке, прилегающих к зданию Учреждения), готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в Учреждении.
- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величина материального ущерба, принятые меры).

## 9.2. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в Учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- 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.
- Контролирует разработку графика планово-предупредительных

ремонт электрооборудования, электроустановок, оборудования в кабинетах трудового обучения, в электрощитовых помещениях, и организацию профилактической работы с работниками Учреждения о мерах пожарной безопасности.

- Участвует в работе комиссий по проверке наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажей, учета огнетушителей, исправности автоматической пожарной сигнализации и т.д.

9.3. Стороны договорились:

- По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.
- Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.
- Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## **Х. Обеспечение выполнения Коллективного договора.**

10.1. С целью исполнения условий и обязательств Сторон настоящего Коллективного договора:

10.1.1. Стороны осуществляют совместное рассмотрение планируемых расходов на выполнение обязательств по настоящему договору.

10.1.2. Выполнение дополнительных социальных гарантий, предусматриваемых настоящим договором, подтверждается бюджетными ассигнованиями на плановый период 2023-2026 годов.

## **XI. Заключительные положения.**

11.1. В ходе выполнения Коллективного договора могут разрабатываться приложения, конкретизирующие его отдельные положения и являющиеся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

11.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

11.5. Коллективный договор составлен в количестве 3-х экземпляров.

11.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует по «19» мая 2026 года. Действие настоящего Коллективного договора по соглашению Сторон может пролонгироваться на срок в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Директор

ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.А. Рубан/  
«19» мая 2023 года

Председатель профсоюзной организации

ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.И. Камеева/  
«19» мая 2023 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий работников, имеющих право на дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях</b>
1.	Директор учреждения дополнительного образования	3
2.	Заместители руководителей образовательных организаций по административно-хозяйственной работе и учебно-воспитательной работе	3
3.	Неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций	3
4.	Заведующий хозяйством	3
5.	Члены общественной пожарной дружины	3

Директор  
ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.А. Рубан/  
«19» мая 2023 года

Председатель профсоюзной организации  
ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.И. Камеева/  
«19» мая 2023 года

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
ТМК ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор»

**Перечень номенклатуры, норм, сроков обеспечения  
работников специальной одеждой, специальной обувью и  
другими средствами индивидуальной защиты**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</b>
1.	Столяр, электрик, электромонтер	При выполнении работ на открытом воздухе зимой: – меховые рукавицы; – сапоги резиновые; – рукавицы суконные; – рукавицы брезентовые.	24 мес. 24 мес. до износа до износа
2.	Дворник, сторож, рабочий по хозяйственному обслуживанию зданий	При выполнении работ на открытом воздухе зимой: – валенки; – шапка-ушанка; – сапоги резиновые; – рукавицы суконные.	дежурная 36 мес. 24 мес. до износа
3.	Рабочий по уходу за животными, уборщик служебных помещений, кладовщик, художник-оформитель, гардеробщик, завхоз	– костюм х/бумажный или халат х/бумажный; – перчатки резиновые; – рукавицы суконные	12 мес.  до износа до износа

Директор  
ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.А. Рубан/  
«19» мая 2023 года

Председатель профсоюзной организации  
ТМБ ОУДО «ДЮЦТТ «Юниор» \_\_\_\_\_/Н.И. Камеева/  
«19» мая 2023 года



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ  
ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ

ул. Советская, 35  
647000, г. Дудинка  
телефон: (39191) 2-84-40,  
факс: (39191) 5-82-07  
e-mail: atao@taimyr24.ru

« 01 » 06 2023 г.

№ 3780

На № 117 от 18.05.2023

Директору ТМБ ОУДО «Детско-  
юношеский центр туризма и творчества  
«Юниор»

Н.А. Рубан

647000, Красноярский край,  
г. Дудинка, ул. Горького, д. 34

Уважаемая Нина Алексеевна!

В соответствии с пунктом 2.5 Порядка уведомительной регистрации краевых и территориальных соглашений, коллективных договоров, изменений и дополнений к ним, осуществления контроля за их выполнением, утвержденного Постановлением Правительства Красноярского края от 30.08.2016 № 430-п, направляю:

– регистрационную карточку № 16 от 30.03.2023 (приложение 1) - на 1 л. в 1 экз.;

– сообщение о выявленных несоответствиях (или их отсутствии) в коллективном договоре Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор» на 2023-2026 годы (приложение 2) - на 1 л. в 1 экз.

Приложение только в адрес: на 2 л. в 1 экз. для каждого из представителей сторон.

Должностное лицо Регистрирующего органа -  
заместитель Главы муниципального района по  
финансовым и экономическим вопросам -  
начальник отдела по внутреннему  
муниципальному финансовому контролю и  
контролю в сфере закупок товаров, работ и услуг

Н.В. Скобеева

Апанасюк Николай Иванович  
8 (39191) 2-86-30  
Аристова Юлия Сергеевна  
8 (39191) 2-85-08

## Регистрационная карточка

№ 16

от «30» мая 2023 года

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор» на 2023-2026 годы
Дата принятия (подписания)	19 мая 2023 г.
Период действия	с 19.05.2023 г. по 19.05.2026 г.
Количество приложений	2
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Рубан Н.А. – директор ТМБ ОУДО «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор» Камеева Н.И. – председатель профсоюзной организации ТМБ ОУДО «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор»
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	от «30» мая 2023 года

Должностное лицо Регистрирующего органа - заместитель Главы муниципального района по финансовым и экономическим вопросам - начальник отдела по внутреннему муниципальному финансовому контролю и контролю в сфере закупок товаров, работ и услуг



Н.В. Скобеева

Сообщение о выявленных несоответствиях (или их отсутствии) в коллективном договоре Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор» на 2023-2026 годы

В коллективном договоре Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма и творчества «Юниор» на 2023-2026 годы условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.