

От работодателя:

Директор
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко"
МО г. Братска

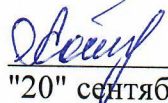


"20" сентября 2024 года
М.П.

Л.П. Панасенкова

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко"
МО г. Братска



"20" сентября 2024 года
М.П.

Ю.Н. Костарнова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА"
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА БРАТСКА
на 2024 – 2027 годы**

Администрация муниципального образования города Братска Комитет экономического развития ЗАРЕГИСТРИРОВАНО рег. № <u>100/24 «27» 09 2024г.</u> Главный специалист отдела социального партнерства и охраны труда _____ подпись <u>А. Н. Глазова</u> Ф.И.О.
--

Братск, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования "Дворец детского и юношеского творчества" муниципального образования города Братска и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования "Дворец детского и юношеского творчества" муниципального образования города Братска, именуемое далее "Работодатель, Учреждение", в лице директора Панасенковой Любви Петровны, действующего на основании Устава;

- работники, именуемые далее "Работники", а по отдельности "Работник", в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска Костарновой Юлии Николаевны, действующего на основании решения отчетно-выборной профсоюзной конференции МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска от "12" марта 2024 года.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых и экономических отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Работодателя, повышению материального и социального обеспечения Работников;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда;

- предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения Сторон, содержащим взаимные обязательства по установлению общих положений о режиме труда и отдыха, оплате труда, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для Работников, занятости, условий высвобождения Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами, и не ограничивает права Сторон в расширении социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий Работников.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников (независимо от членства в профсоюзном органе), в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников об основных направлениях деятельности Учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюзный орган обязуется содействовать эффективной работе Работодателя присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Коллективным договором.

1.8. Работники предоставляют право профсоюзному органу договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и иных ведомствах и организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Работодателя в установленном законом порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Учреждении с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения профсоюзного органа;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- предоставлять профсоюзному органу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2

статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, - реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, и по иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, Коллективным договором;

- нести расходы на создание и (или) эксплуатацию информационной системы Работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов в случае использования электронного документооборота в сфере трудовых отношений;

- исключить нерациональные затраты времени педагогических работников при составлении расписаний занятий, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием ("окна").

2.2.2. Профсоюзный орган обязуется:

- представлять интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

- представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;

- способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими своих трудовых обязанностей;

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам, разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;

- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, Коллективному договору;

- представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения, улучшению качества и доступности образовательных услуг, использовать в работе передовой опыт коллег;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя; незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;
- дежурить в Учреждении в порядке, установленном пунктом 4.9 настоящего Коллективного договора;
- проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях
- соблюдать охраняемую законом тайну, принципы этики в работе с обучающимися, родителями или законными представителями обучающихся, коллегами;
- педагогические работники помимо обязанностей, установленных трудовыми договорами, должностными инструкциями, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должны исполнять специальные обязанности, возложенные на них Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

3. Оплата труда

3.1. Работодатель и Профсоюзный орган договорились:

3.1.1. Создавать условия для оплаты труда на основе трудового договора (эффективного контракта) с Работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, повышении качества оказываемых услуг.

3.1.2. Обмениваться результатами мониторинга систем оплаты труда, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и других Работников.

3.1.3. Подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, показателей и критериев оценки качества работы Работников для определения размера стимулирующих выплат по:

- поддержанию достигнутых целевых показателей оплаты труда отдельных категорий Работников;
- подготовке предложений к системам оплаты труда Работников, в том числе в части установления перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

3.1.4. При регулировании вопросов оплаты труда Работников, Работодатель и Профсоюзный орган исходят из того, что системы оплаты труда Работников устанавливаются Положением об оплате труда работников МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска, настоящим Коллективным договором, локальными

нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных департаменту образования администрации города Братска, утвержденного постановлением администрации муниципального образования города Братска от 01.03.2012 № 356;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в случаях, предусмотренных законодательством.

3.2. Работодатель и Профсоюзный орган пришли к соглашению:

3.2.1. При заключении трудовых договоров, не ограничивать или не снижать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

3.2.2. Информировать Работников об источниках фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размере окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.3. Производить выплаты Работникам при соблюдении условия, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П и иных.

3.2.4. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) с учетом мнения представительного органа Работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в размере 35% (Тридцать пять процентов) оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.2.5. Устанавливать размеры окладов на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением администрации муниципального образования города Братска от 01.03.2012 № 356 (с изменениями и дополнениями).

3.3. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 371, 372 ТК РФ:

3.3.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска, Положение о социальных выплатах работникам МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска и вносит изменения в локальные нормативные акты в части оплаты труда.

3.3.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда Работников;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой-либо дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических Работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 24, 36 часов в неделю;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Работодатель обеспечивает:

3.4.1. Дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работу различной сложности, количества и качества затраченного труда.

3.4.2. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.3. Установление фиксированного размера оклада Работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с Работником.

3.4.4. Установление выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, при совмещении профессии (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.5. Определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе достижения показателей работы по установленным критериям эффективности.

3.4.6. Своевременную выплату заработной платы Работникам. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц.

Работодатель выплачивает причитающуюся Работникам заработную плату в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца за отчетный период.

Работнику, принятому на работу в первую половину календарного месяца – с 1 по 15 число, заработная плата за отработанный в первой половине текущего месяца период начисляется и выплачивается в установленный Работодателем день выплаты заработной платы за вторую половину месяца – 15 числа текущего месяца.

В отношении Работника, принятого на работу во второй половине текущего месяца, заработная плата за отработанный во второй половине текущего месяца период с 16-го по 30-е (31) число начисляется и выплачивается в общеустановленный день выплаты заработной платы за первую половину месяца, то есть 30 числа текущего месяца.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

3.5. Расчетный листок ежемесячно выдаётся на бумажном носителе под подпись – лично Работнику или другому лицу, на которого Работником оформлена доверенность на получение такой информации.

Работнику также может направляться расчетный листок в электронной форме по согласованной с Работником электронной почте не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Форма расчетного листка формируется автоматически в учётной программе 1С.

3.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – Работник должен знать, какой размер выплат стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – размер выплат стимулирующего характера должен быть адекватен трудовому вкладу каждого Работника в результат коллективного труда;
- своевременность – выплаты стимулирующего характера должны следовать за достижением результатов (оплата производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работа была выполнена);
- прозрачность – правила определения размера выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому Работнику.

3.7. Показатели эффективности деятельности Работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности Работодателя.

3.8. Работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность без занятия штатной должности (заместители директора и иные работники Учреждения), помимо оплаты по основной должности могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения их обучающимися высоких образовательных результатов – при занятии их обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

3.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с Работником. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре с Работником.

3.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения).

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

3.11. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе и проработавших по специальности в образовательных организациях, устанавливаются выплаты в размере:

- за первый год работы – 30% минимального размера оклада (ставки);

- за второй год работы – 20% минимального размера оклада (ставки);

- за третий год работы – 10% минимального размера оклада (ставки).

3.12. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере:

- 1) за почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", а также аналогичные почетные звания бывшего СССР или союзных республик – в размере 0,15 оклада;

- 2) за почетное звание "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", "За услуги в развитии физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" в размере 0,10 оклада;

При наличии у работников нескольких оснований для установления данного повышающего коэффициента выбор производится по наивысшему показателю;

- 3) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР – в размере 20% от ставки заработной платы (оклада).

3.13. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), присвоенной по результатам аттестации, в следующих размерах:

- высшая категория – 50%;

- первая категория – 30%;

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на региональном уровне, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.14. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – не более чем на два года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости за один год;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – на 6 месяцев.

4. Трудовые отношения. Режим труда и отдыха

4.1. При регулировании трудовых отношений Работодатель и Профсоюзный орган договорились:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

4.1.2. Допускать заключение срочного трудового договора в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы при условии её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.1.3. Заключать трудовой договор (в том числе на условиях внутреннего и внешнего совместительства), дополнительные соглашения с Работниками, оформленные в письменной форме в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера, а также мер социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада;
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и других);
- виды и 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 Учреждении показателей и критериев.

4.1.4. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при соблюдении следующих условий:

- добровольное согласие Работника;
- наличие разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда Работника;

- достижение показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии – Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов образования, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и утверждается локальным актом Учреждения. Объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор;

- не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- не допускать избыточной отчетности и документооборота не связанных с должностными обязанностями работников;

- при направлении работника в служебную командировку выплачивать суточные за каждые сутки нахождения в командировке в размерах, установленных Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска;

- обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении и наличия источников финансирования;

- обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая утверждение (изменение) штатного расписания Учреждения, а также при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;

- по инициативе Работодателя не расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий

(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

4.3. Стороны договорились, что Работодатель требует от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и в обязательном порядке ведёт учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, в том числе сверхурочной работы.

4.4. Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.5. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36, 24, 18 часов в неделю – для педагогических работников в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, 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", приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьей 320 ТК РФ, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются (статья 108 ТК РФ).

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.8. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.9. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом п. 2.3 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

4.10. При составлении расписания учебных занятий педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536, может предусматриваться один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.11. Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

4.12. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

4.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам из числа инвалидов предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.14.1. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 321 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

4.14.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или иным локальным актом Работодателя.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

По соглашению между Работником 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 (статья 125 ТК РФ).

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный

оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статьи 262, 262.1 ТК РФ).

4.17. На основании письменного заявления работника и подтверждающих правоустанавливающих документов Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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:
 - 1) рождения ребенка – до пяти календарных дней;
 - 2) регистрации брака – до пяти календарных дней;
 - 3) регистрации брака детей работников Учреждения – до двух календарных дней;
 - 4) смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
 - 5) сопровождения 01 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один календарный день (01 сентября);
 - 6) переезда на новое место жительства в пределах города Братска – 7 календарных дней;
 - 7) проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
 - 8) осуществления ухода за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней (при наличии медицинского заключения, подтверждающего тяжесть заболевания и документа, подтверждающего родство);
 - 9) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
 - 10) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
 - 11) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
 - 12) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня.

4.18. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Дата предоставления такого дня определяется работником и Работодателем по соглашению сторон.

4.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение

длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и Работодателем по соглашению сторон.

4.20. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предусматривает освобождение Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.21. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» Работодатели своевременно представляют в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах.

5. Охрана труда

5.1. В сфере охраны труда Профсоюзная организация обязуется:

5.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, включая законодательство о СОУТ, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за выполнением условий Коллективного договора.

5.1.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам производственной безопасности и охраны труда.

5.1.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

5.1.4. Проводить через техническую инспекцию труда Иркутского Профобъединения независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

5.1.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

5.1.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.7. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

5.1.8. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.1.9. Рассматривать письма, жалобы и другие обращения, поступающие по вопросам нарушения трудового законодательства, затрагивающим права и законные интересы Работников. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

5.1.10. Обеспечивать участие технической инспекции труда в расследовании групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Вводить должность специалиста по охране труда в соответствии с рекомендациями по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденными приказом Минтруда России от 31 января

2022 г. № 37.

5.2.3. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.4. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.5. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников, а также рассматривать замечания и возражения Работников относительно результатов специальной оценки условий труда и принимать решение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в случае поступления мотивированного предложения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.6. В соответствии со статьей 221 ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты. Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.7. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.8. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

5.2.9. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Комплектовать и обеспечивать наличие аптечек первой помощи для оснащения рабочих кабинетов, обеспечивать питьевой режим.

5.2.10. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.2.11. Бесплатно выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с приказом Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или

других равноценных пищевых продуктов».

5.2.12. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза о выявленных нарушениях Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

5.2.13. С учетом мнения органа первичной профсоюзной организации ежегодно предусматривать необходимые средства в Плане мероприятий по улучшению условий труда в Учреждении и обеспечить их расходование.

5.2.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.2.15. В целях информирования Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, размещать информационные материалы через Уголки по охране труда с учетом рекомендаций, утвержденных Минтруда и социальной защиты России от 17.12.2021 N 894.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты и материалы.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.8. Проходить по направлению Работодателя предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и (или) медицинскими рекомендациями.

6. Содействие занятости, повышение квалификации Работников

6.1. Профсоюзный орган и Работодатель договорились:

6.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере образования, потребность в педагогических кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению педагогическими кадрами в соответствии с имеющейся потребностью.

6.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций Работникам при изменении подведомственности (подчиненности) или реорганизации Работодателя.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

6.1.3. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

6.1.4. Критериями массового высвобождения Работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве 10 и более человек в течение 30 календарных дней.

6.1.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.1.6. Изменение подведомственности (подчиненности) Работодателя или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо

изменение типа муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

Смена собственника имущества Работодателя не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 75 ТК РФ).

6.1.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Учреждения.

6.2. Работодатель:

6.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых Работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

6.2.2. Предоставляет время для поиска работы Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Порядок и условия предоставления такого времени определяются соглашением с Работодателем.

6.2.3. Предоставляет преимущественное право трудоустройства Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией Работника в Учреждение в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

6.2.4. Обеспечивает проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников за счет средств Работодателя или других источников. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются трудовым договором. При направлении Работодателем Работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование Работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В соответствии с частью 3 статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и иным программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.3. Профсоюзный орган осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, защищает интересы Работников по вопросам содействия занятости и повышения квалификации Работников Учреждения, в котором работают члены Профсоюза.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Стороны принимают меры по:

- обеспечению своевременной выплаты единовременных пособий Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и получившим профессиональные заболевания, исходя из суммы, установленной Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на соответствующий год;
- расходованию средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, оздоровление работников, санаторно-курортное лечение и отдых Работников, дополнительное медицинское страхование Работников ежегодно не позднее 1 декабря;
- разработке и реализации мер социальной поддержки Работников по вопросам оказания материальной помощи Работникам, организации оздоровления Работников, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту и прочие.

7.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности также являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками – молодыми специалистами – гражданами Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившими обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимися на работу в соответствии с полученной квалификацией;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых специалистов правовой и социальной защитой.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности Работников.

Массовое высвобождение Работников, связанное с сокращением, ликвидацией, реорганизацией Учреждения, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов работников.

7.3.2. Руководствоваться при сокращении численности или штата Работников требованиями п. 6.1.5 Коллективного договора о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

7.3.3. Предупреждать каждого Работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать Работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

7.3.4. Содействовать организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей, в том числе льготного для членов профсоюза.

7.3.5. Принимать необходимые меры для проведения диспансеризации Работников.

7.4. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

7.4.1. Осуществляет расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников.

7.4.2. Обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, в том числе предоставляет женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальным актом.

7.4.3. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

При выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются Работодателем в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с Работодателем.

7.4.4. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4.5. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, для чего:

- а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин;
- б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- в) ограничивает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.4.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливать локальным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.4.7. Предоставляет органу первичной профсоюзной организации безвозмездно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с Работниками, а также актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для Работников и членов их семей.

7.4.8. Оказывает Работникам помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.4.9. Работодатель выплачивает единовременное пособие при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости в размере 5000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.4.10. Оказывает Работникам материальную помощь при рождении ребёнка в порядке и размере, установленном Положением об оплате труда работников МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска, Положением о социальных выплатах работникам МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска.

7.5. Профсоюзный орган:

7.5.1. Вовлекает Работников, в том числе молодых специалистов, в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

7.5.2. Направляет на реализацию социальных гарантий и компенсаций один процент в расходной части сметы бюджета профсоюзной организации.

7.5.3. Не позднее чем за один месяц до утверждения Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий финансовый год представляет Работодателю мотивированные предложения о мерах социальной поддержки и социальных выплатах Работникам на предстоящий год.

7.5.4. Ежегодно выделяет для членов профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов¹, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза.

7.5.5. Осуществляет контроль за работой предприятий общественного питания в Учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.6. Стороны договорились в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений:

1) материальные:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции Учреждения;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

2) нематериальные:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения их обучающимися в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

¹ Категории ветеранов установлены Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ (с изм. и доп.) "О ветеранах"

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Учреждения, в социальных сетях, в средствах массовой информации.

8. Поддержка молодых педагогических работников

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с Работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами.

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в её реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве об участии в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- содействовать Совету молодых педагогов в предоставлении Работодателем помещения для проведения заседаний и мероприятий.

8.6. Председатель Совета молодых педагогов участвует в работе, а также входит в состав коллегиальных и рабочих органов (комиссий) Учреждения, в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9. Развитие социального партнерства

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Коллективного договора обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдая определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

9.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства (абзац 5 статьи 24 Трудового кодекса РФ).

9.1.4. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в год).

9.1.5. Сотрудничать на паритетных началах при решении проблем по защите социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников.

9.1.6. Рассматривать вопросы, касающиеся индексации заработной платы Работников с учётом уровня инфляции.

9.1.7. Представлять в установленные Трудовым кодексом РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, а также подготовки изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

9.2. Профсоюзный орган обязуется:

9.2.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности деятельности Работников, укреплению трудовой дисциплины в соответствии с правами, предоставленными профсоюзу законодательством Российской Федерации.

9.2.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, перед Работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать по вышеуказанным правоотношениям бесплатную юридическую помощь (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

9.2.3. Проводить разъяснительную работу среди Работников о правах и роли Профсоюза в защите их социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и гарантий, а также профессиональных интересов.

9.2.4. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых Работников – членов Профсоюза.

9.3. Стороны Коллективного договора обязуются в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Коллективного договора рассматривать мотивированные предложения Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, и принимать соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Коллективного договора в отношении Работодателя.

10. Обеспечение гарантий прав Профсоюза и создание условий для осуществления деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации

10.1. Для осуществления деятельности выборных органов профсоюзной организации Работодатель признаёт права Профсоюза, действующего на основании Устава, как единственного полномочного представителя интересов Работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников.

10.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.3. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности органов Профсоюза регламентируются статьей 377 Трудового кодекса РФ, статьей 28 Федерального закона № 10-ФЗ от 12 января 1996 года.

10.4. Работодатель:

10.4.1. Обеспечивает разработку и принятие проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и гарантии Работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4.2. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав и интересов Работников, не допускает вмешательства в деятельность профсоюзной организации.

10.4.3. Не препятствует вступлению Работников в Профсоюз, оказывая содействие в создании и укреплении первичной профсоюзной организации.

10.4.4. Предоставляет органам Профсоюза по его запросам необходимую информацию и обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и интересы Работников.

10.4.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит удержание и бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счет Профсоюзного органа.

10.4.6. При превышении численности Работников 100 человек предоставляет бесплатно выборным органам первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах Работников) оборудованные помещения для проведения заседаний и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах) (часть 1 статьи 377 ТК РФ).

10.4.7. Предоставляет гарантии трудовых прав, предусмотренные ТК РФ, Работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники.

10.4.8. Рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры.

10.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключается на 2024 – 2027 календарные годы, вступает в силу "20" сентября 2024 года и действует по "20" сентября 2027 года.

Стороны могут по взаимному согласию продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о его заключении на новый период или о продлении срока его действия.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Работодателя;
- расторжения трудового договора с директором Учреждения;
- реорганизации Работодателя в форме преобразования в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации Работодателя – в течение всего срока проведения ликвидации.

11.4. В Коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен ст. 44 Трудового кодекса РФ).

11.5. В течение семи дней с даты подписания Сторонами Работодатель направляет Коллективный договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Коллективного договора на официальном сайте Работодателя. Обязанность разъяснения положений Коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя Профсоюзного органа.

11.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

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

11.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.9. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При невыполнении обязательств Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.10. Коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.11. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- 1) приложение № 1 – Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

2) приложение № 2 – Нормы бесплатной выдачи рабочим по обслуживанию здания смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;

3) приложение № 3 – Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзом МАУ ДО «ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко» МО г. Братска на 2024-2027 г.г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска
от "20" сентября 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 11 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с точечным покрытием		12 пар	1 год
		Перчатки резиновые или их полимерных материалов		дежурные	
2	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	п. 30 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
3	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	п. 19 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п. 23, п.п 6, ж.п. 1 примечание к типовым нормам	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с		6 пар	1 го

		полимерным покрытием			
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
		Головной убор утепленный		1	2 года
		Белье нательное утепленное		2 комплекта	1 год
		Костюм на утепляющей прокладке		1	2 года
		Валенки с резиновым низом		1	2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1	1,5 года
		Плащ или костюм для защиты от атмосферных осадков		1	2 года
5	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
6	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 135 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной		до износа	

		защиты органов дыхания фильтрующее			
7	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 32 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
8	Педагог дополнительного образования (политехническое творчество)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
9	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 127 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Наплечник защитные		дежурные	
10	Художник-оформитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 40 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		1 шт	1 год
		Головной убор		1 шт	1 год
		Перчатки с точечным покрытием		6 пар	1 год
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		до износа	
		Средство			

		индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее			
11	Осветитель	Перчатки с полимерным покрытием	п. 118 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	12 пар	1 год
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год

Приложение № 2
к Коллективному договору МАУ ДО "ДДЮТ
им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска
от "20" сентября 2024 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи рабочим по обслуживанию здания смывающих и
обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Пункт 7 приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл	Пункт 10 приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н
2	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Пункт 8 приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н
3	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Пункт 7 приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Пункт 7 (приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н
6	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Пункт 7 приказа Минздравсоцразви тия России от 17.12.2010 N 1122н

Приложение № 3
к Коллективному договору
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска
от "20" сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко"
МО г. Братска

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко"
МО г. Братска

Л.П. Панасенкова
"20" сентября 2024 года
М.П.

Ю.Н. Костарнова
"20" сентября 2024 года
М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между администрацией и профсоюзом
МАУ ДО "ДДЮТ им. Е.А. Евтушенко" МО г. Братска
на 2024-2027 г.г.

№ п\п	Содержание мероприятий	Стоимость работ	Сроки исполнения	Ответственные за выполнение
1	Обучение и проведение инструктажей о мерах безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса	В соответствии с ПФХД	Январь, сентябрь	Панасенкова Л.П., Карнаухов В.А., Виноградская Л.П.
2	Утепление задания	В соответствии с ПФХД	Август, сентябрь, в течение года	Виноградская Л.П., педагогические работники
3	Реконструкция освещения сцены	В соответствии с ПФХД	Сентябрь, по мере необходимости	Виноградская Л.П., спец. организация
4	Замена брусчатых полов зрительного зала, хореографии	В соответствии с ПФХД	По мере поступления денежных средств	спец. организация
5	Ремонт и крепление витражных окон со стороны главного фасада	В соответствии с ПФХД	По мере финансирования	спец. организация
6	Капитальный ремонт зрительного зала, замена освещения	В соответствии с ПФХД	По мере поступления денежных средств	Виноградская Л.П.
7	Выполнить отделку помещений	В соответствии с ПФХД	Июнь-август	Виноградская Л.П., педагогические работники, тех. персонал

8	Замена тротуарной плитки крыльца запасного эвакуационного выхода из холла 1-го этажа	В соответствии с ПФХД	По мере финансирования	Виноградская Л.П.
9	Обучение вновь поступивших работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	Сумина А.В.
10	Разработка инструкций по охране труда	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	Карнаухов В.А.
11	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям электробезопасности	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	обслуживающая организация
12	Установка новых систем кондиционирования с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	В соответствии с ПФХД	По мере поступления денежных средств	спец. организация
13	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	Виноградская Л.П.
14	Проведение обязательных предварительных и периодических осмотров и психиатрических освидетельствований (обследование), обеспечение работников личными медицинскими книжками	В соответствии с ПФХД	Ежегодно	Виноградская Л.П.

15	Оснащение кабинетов повышенной опасности аптечками для оказания первой помощи	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	Виноградская Л.П.
16	Обеспечение работников, имеющих право на получение спецодежды, спец обуви других средств индивидуальной защиты	В соответствии с ПФХД	Согласно нормативам выдачи	Виноградская Л.П.
17	Обеспечение работников смывающими, обезвреживающими, антисептическими и дезинфицирующими средствами	В соответствии с ПФХД	Согласно нормам выдачи ежемесячно	Виноградская Л.П.
18	Обучение руководителя, специалистов организации, членов комиссии по охране труда в обучающих организациях	В соответствии с ПФХД	По мере необходимости	Панасенкова Л.П.
19	Обустройство территории образовательной организации с целью обеспечения безопасности сотрудников и посетителей (ограждение, въезд на территорию)	В соответствии с ПФХД	По мере финансирования	Виноградская Л.П.
20	Проведение оценки профессиональных рисков	В соответствии с ПФХД	Январь-март	Панасенкова Л.П., Карнаухов В.А., Костарнова Ю.Н.