



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» (далее - ДДТ «Радуга»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

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

1.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, в лице их представителей: от трудового коллектива ДДТ «Радуга» – Гаврилова Л.Н. и работодатель – директор ДДТ «Радуга» Мохова Т.Н.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- должностные инструкции;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- правила внутреннего распорядка воспитанников;
- коллективный договор;
- положение об общем собрании трудового коллектива;

- положение о нормировании труда;
- положение об оплате труда;
- положение о надбавках и доплатах стимулирующего характера в ДДТ «Радуга»;
- положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска за непрерывную педагогическую работу;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя;
- список работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда;
- инструкции по охране труда;
- соглашение по охране труда;
- положение о комиссии по охране труда;
- положение о комиссии по трудовым спорам.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Работодатель осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 58, ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются основные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.5. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

2.6. Уменьшение нагрузки педагога по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения возможны только в случае сокращения количества воспитанников в объединении.

2.7. Изменение условий трудового договора, по инициативе работодателя, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда для работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Радуга» производится:

- для директора на основе должностного оклада, определяемого в кратном отношении к средней заработной плате основных работников учреждения, (не более 5 размеров средней заработной платы) указанных работников. Размер кратности должностного оклада определяется учредителем;

- для заместителя директора по УВР на основе должностного оклада, установленного на 10% ниже должностного оклада директора;

- для служащих и специалистов на основе должностного оклада и повышающих коэффициентов (по занимаемой должности, за выслугу лет, за квалификационную категорию, персональный повышающий коэффициент) к должностным окладам;

- для рабочих на основе разрядов в соответствии с ЕКТС и повышающих коэффициентов за выслугу лет.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должностной оклад, ставка педагогических работников увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года и на повышающий коэффициент в размере 0,15 за работу в поселках городского типа (рабочих поселках) (Закон Тульской области от 01.04.2011 №1556-ЗТО).

3.3. Работникам, чей должностной оклад за установленную норму рабочего времени меньше МРОТа, производится доплата до МРОТа из фонда оплаты труда учреждения.

3.4. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) на основе расчетно-платежной ведомости. Днями

выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником персональный счет в банке.

3.7. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочные работы, работы с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.), производится выплата компенсационных доплат.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.8.2. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, возместить им конкретный размер денежной компенсации не ниже  $1/300$  действующей в это время и увеличенной на один за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере.

3.8.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор ДДТ «Радуга». Ответственность за правильность начисления заработной платы несет главный бухгалтер муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности учреждений образований и культуры» МО Заокский район.

3.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете (ст. 140 ТК РФ).

3.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.12. Основным педагогическим работникам, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 процентов от должностного оклада;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" - в размере 15 процентов должностного оклада;

3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 процентов должностного оклада.

3.13. Работникам ДДТ «Радуга» устанавливаются:

- персональный повышающий коэффициент;
- доплаты;
- надбавки;
- премии.

3.14. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен директором ДДТ «Радуга» в отношении конкретного работника (включая внешних совместителей) за уровень его профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

3.15. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы устанавливаются в зависимости от выполненного работником дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

3.16. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, закрепленного в Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга». Размер доплаты – до 100%.

3.17. Работникам ДДТ «Радуга» могут устанавливаться надбавки и доплаты по основаниям, принятым на общем собрании трудового коллектива и закрепленным в Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера МКУ ДО ДДТ «Радуга». Размер доплат и надбавок – до 100 %.

3.18. Премирование работников проводится за:

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДДТ «Радуга»;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДДТ «Радуга»;
- высокие результаты работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов;
- разработку и работу по экспериментальным и авторским образовательным программам;
- проведение открытых занятий высокого качества, представление и обобщение своего опыта работы;
- подготовку из числа воспитанников призеров и победителей районных, областных, межобластных мероприятий, соревнований;
- помощь в подготовке и проведении спортивных и массовых мероприятий;
- ведение инновационной работы;
- участие педагогов в профессиональных конкурсах.

3.19. Максимальный размер премии – 1 должностной оклад.

3.20. При наличии средств в фонде заработной платы может осуществляться единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам, за добросовестный и многолетний труд. Размер премии – до 5000 рублей.

3.21. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.22. Материальная помощь работникам учреждения оказывается с целью обеспечения социальной поддержки и, как правило, является компенсационной выплатой в следующих случаях:

- при наличии хронического заболевания, требующего постоянного лечения;
- при необходимости экстренного дорогостоящего лечения;
- при несчастных случаях (авария, травма);
- при тяжелом материальном положении, вследствие чрезвычайных ситуаций (пожар, гибель имущества и др.) и изменения жизненных условий;
- при бракосочетании;
- при рождении ребенка;
- смерть сотрудника или его близких родственников.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

#### **4. Выплата пособий, компенсаций**

4.1. Всем основным работникам к отпуску выплачивается ежегодное лечебное пособие в размере должностного оклада.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом ДДТ «Радуга», правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

5.2. Для руководящих работников, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, с двумя выходными: суббота, воскресенье.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с обязательным одним выходным днем. Для педагогических работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени составляет не более 4 часов в день.

5.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных организаций в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать 17,5 часов в неделю.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работниками и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. По соглашению между работниками и работодателем, педагоги и обслуживающий персонал могут привлекаться для проведения ежегодного ремонта зданий и помещений ДДТ «Радуга».

5.7. Время перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.9. Супругам, родителям, детям предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.10. Продолжительность основного отпуска директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, педагогических работников

составляет 42 календарных дня, а для остальных работников - 28 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.11. Должности работников с ненормированным рабочим днем: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, завхоз.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: директору, зам. директора по УВР - 8 календарных дней, завхозу – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается повышенный размер оплаты труда в размере 8 процентов тарифной ставки (оклада) и ежегодный дополнительный отпуск 7 календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ и п. 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870).

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы работнику по его письменному заявлению (ст.128 ТК РФ).

5.15. Работник имеет безусловное право на отпуск без сохранения заработной платы при наличии следующих обстоятельств:

- в связи с бракосочетанием работника - до 3-х дней;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка - до 3-х дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника - до 2-х дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 3-х дней.

Отпуск предоставляется по личному заявлению на основании подлинного документа о событии или его копии.

5.16. Педагогические работники, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, которого определяются Учредителем и (или) Уставом учреждения.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

6.1. Направлять педагогических работников на курсы повышения педагогической квалификации работников - не реже чем раз в 3 года.

6.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.3. Органы управления образованием на основании заявления работников могут продлить срок действия квалификационных категорий не более чем на один год в следующих случаях: временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком, нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом, нахождение в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации «Об образовании», возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации и уходом на пенсию, независимо от ее вида.

6.4. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Российской Федерации в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась в соответствии с действующим Положением об аттестации.

## **7. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**

7.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации согласно ТК РФ (Ст. 173-177).

## **8. Оздоровление и отдых работников и членов их семей**

8.1. В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 19 декабря 2006 г. № 234-ФЗ сотрудники ДДТ «Радуга» могут приобретать льготные путевки в оздоровительные лагеря и санатории.

## **9. Охрана труда и здоровья**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.2. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, разрабатывать ежегодно Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

9.1.5. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

9.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

9.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждую должность с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

9.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

9.1.9. Обеспечивать наличие в организации нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

9.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.1.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

9.1.14. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.1.15. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

9.1.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

9.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.ст. 227-231 ТК РФ).

9.1.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.1.21. Создать в учреждении комиссию по охране труда. Организовать ее работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссии) по охране труда, утвержденных Постановлением Минтруда России от 12.10.1994 года № 64.

9.1.22. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным Постановлением Министерства России от 14.02.1997 года № 12 по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, с последующей сертификацией рабочих мест.

9.1.23. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

9.1.24. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

9.1.25. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

## 9.2. Представитель от трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

9.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

9.2.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.

9.2.4. Избрать уполномоченного по охране труда, содействовать организации его обучения по охране труда.

9.2.5. Рассматривать на заседаниях общего собрания трудового коллектива работу администрации ДДТ «Радуга» по обеспечению ею прав работников на охрану труда.

9.2.6. Обеспечить формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда, активное участие в административно-общественном контроле.

9.2.7. Участвовать в разработке, обновлении «Положения об организации работы по охране труда».

9.2.8. Участвовать в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда и здоровья», и приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

9.2.9. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.10. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.2.11. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

- должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.2.12. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание общего собрания трудового коллектива, которое дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.13. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

9.2.14. Добиваться для уполномоченного по охране труда сохранения среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной учебы на условиях, предусмотренными нормативными правовыми актами и коллективным договором.

9.3. На основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ», совместного решения работодателя и общего

собрания трудового коллектива ДДТ «Радуга» для осуществления своей деятельности уполномоченный по охране труда пользуется гарантиями прав:

9.3.1. Оказание содействия в реализации прав уполномоченных по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

9.3.2. Принятие мер по выполнению работодателем, должностным лицом представлений уполномоченных по устранению выявленных нарушений.

9.3.3. Обеспечение за счет средств учреждения правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

9.3.4. Предоставление для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы.

9.3.5. Обучение по вопросам охраны труда. Освобождение на время обучения от основной работы с сохранением заработной платы.

9.4. В случаях ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, электрической, пожарной безопасности уполномоченный по охране труда вправе вносить представление директору ДДТ, в соответствующий орган управления образованием о приостановке работ до устранения выявленных нарушений.

## **10. Обязательства представителя трудового коллектива**

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам, в соответствии с ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов ДДТ.

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

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять культурно-массовую работу в организации.

## **11. Контроль по выполнению коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились:

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

11.2. При необходимости по заявлению одной из сторон в коллективный договор могут быть внесены изменения, дополнения, которые утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

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

11.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.5. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается: со стороны администрации – на директора ДДТ «Радуга» Мохову Т.Н., со стороны представителя от трудового коллектива – Гаврилову Л.Н.