

**От работодателя:**

И.о. директора  
ГБОУ ДО РК «ДОЦ «Сокол»  
Васильева Ю.С.  
ГБОУ ДО РК  
«Сокол»  
М.П.

«10» мая 2022 г.

ГБОУ ДО РК  
«Сокол»  
ОГРН 1151902000650



**От работников:**

Председатель ППО  
ГБОУ ДО РК «ДОЦ «Сокол»  
Мустафова Л.З.

2022 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного образовательного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**Республики Крым**  
**«Детский оздоровительный центр «Сокол»**  
**2022 – 2025 годы.**

Дата вступления в силу:

20.05.2022г.

Срок действия:

с 20.05.2022г.по  
19.05.2025г.

с.Соколиное  
2022 г

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>3</b>
<b>2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	<b>5</b>
<b>3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПЕРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ</b>	<b>10</b>
<b>4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	<b>12</b>
<b>5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</b>	<b>17</b>
<b>6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ</b>	<b>20</b>
<b>7. ОХРАНА ТРУДА</b>	<b>23</b>
<b>8. ГАРАНТИИ ПРАВ РОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА</b>	<b>27</b>
<b>9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>	<b>29</b>
<b>10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ</b>	<b>31</b>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Крым «Детский оздоровительный центр «Сокол» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель – в лице и.о. директора ГБОУ ДО РК «ДОЦ «Сокол» Васильевой Юлии Сергеевны

Работники - в лице председателя ППО ГБОУ ДО РК «ДОЦ « Сокол» Мустафаевой Ленуры Зайтовны.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы;

Соглашение между Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы;

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Детского оздоровительного центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и является правовым актом социального партнёрства.

Трудовой коллектив уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации быть представителем интересов работников, как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль

за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского оздоровительного центра, в том числе ~~заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от того, являются ли они членами профсоюзной организации.~~

1.5. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом ~~коллективного договора~~ всех работников, и в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству Детского оздоровительного центра в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения ~~наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Детского оздоровительного центра.~~

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Детского оздоровительного центра коллективный договор ~~сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.~~

1.8. При смене формы собственности Детского оздоровительного центра ~~коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.~~

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о ~~заключении нового коллективного договора или о продлении действующего за~~ срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку ~~внесения изменений и дополнений в коллективный договор.~~

1.9. При ликвидации Детского оздоровительного центра коллективный договор ~~сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.~~

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в ~~коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в~~ порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Вносимые ~~изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.~~

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к ~~коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.~~

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий 1.13. Локальные нормативные акты Детского оздоровительного центра, коллективный договор вступает в силу с 20.05. 2022 и действует по 19.05.2025 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора ~~и~~ срок не более трех лет.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, которые являются приложением №-1 к коллективному договору.

2.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора ~~и~~ могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерством образования и науки России от 7 апреля 2014г.№-276 и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.1.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую

квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

**Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.2.2. Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учётом мнения Профсоюзного комитета и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Детского оздоровительного центра, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. При приеме на работу работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Детском оздоровительном центре свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.13. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.2.15. С учетом мнения Профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Детского оздоровительного центра.

2.2.16. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.17. В случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации сохранять за ним должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.18. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населённого пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населённых пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

- оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населённого пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

2.2.20. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, суточные за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учётом дальности ~~расстояния~~, условий транспортного сообщения, характера выполняемого ~~занятия~~, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совершающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным за обучение Работодателем.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Детского оздоровительного центра, его реорганизацией с участием Профсоюзного комитета.

2.2.23. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного Комитета в качестве аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников

2.2.24. При принятии решений об увольнении работника в случае ~~изменения~~ его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **2.3 ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ**

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Объяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, социальной защите работников, общие права и обязанности.

2.3.3. Обеспечивать контроль над введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, оплаты труда, распределение учебной нагрузки.

2.3.4. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

2.3.5. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников согласно действующему законодательству, контролировать предоставление

работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3.3.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе

### **3 РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, assume ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профсоюзный комитет договорились:

3.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые коллективным договором обязательства и договорённости.

3.3.2. Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью выполнения договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении.

3.3.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

3.3.4. Содействовать реализации принципа государственного – общественного управления образованием на принципах законности, демократии, информационной открытости и учёта общественного мнения.

3.3.5. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.3.6. При определении рейтинга образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнёрства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.

3.3.7. Обеспечивать законодательно закреплённые положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности.

3.3.8. Способствовать учреждению в профилактике возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения отечься к разрешению путём совместных консультаций, переговоров.

3.3.9. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей профсоюза в разработке и (или) обсуждении проекта локальных нормативных актов, приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивать заблаговременное о них информирование профсоюза для учёта мнения профсоюза.

3.3.10. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработка и утверждения устава образовательной организации, а также локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организаций в целом.

3.3.11. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в профсоюзных печатных изданиях, на социальных сайтах в интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и иных соглашений.

3.3.12. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и платы труда.

3.3.13. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления её в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и дальнему росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи, обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизацию и поддержку здорового образа жизни, организации молодёжного досуга, физкультурного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы

3.3.14. Комитет профсоюза обязуется:

- Воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

- 1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также установленный режим рабочего времени и времени отдыха работников Детского оздоровительного центра определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными профсоюзным комитетом.
- 2. Для педагогических работников Детского оздоровительного центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.
- 3. В период проведения оздоровительной компании и в период проведения мероприятий для обслуживающего и хозяйственного персонала в Детском оздоровительном центре установлена шестичасовая рабочая неделя с одним выходным днём – по утверждённому графику. В период межсезонья(отсутствия отдыхающих детей) установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.
- 4. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращённая продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если такая продолжительность не предусмотрена для них федеральными нормативами, иными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

**Режим работы:**

Начало работы: 08-30 часов;

Перерыв для отдыха и питания – 13-00 до 13-45 часов;

Завершение работы: 16-27 часов.

- 5. Для кухонного персонала: рабочее время службы питания с 6-00 до 22-00 часам, согласно графика сменности учреждения с соблюдением установленной законодательством продолжительностью рабочего времени за исключением другого учётного периода, утверждённого директором. Выходной по графику.

- 6. Режим работы хозяйственного персонала в осенне-зимний и весенний период устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными днями:

Начало работы – 8-30 часов;

Перерыв для отдыха и питания – 12-00 до 12-45;

Завершение работы – 17-15 часов.

- 7. Для обслуживающего персонала: с 8-00 до 20-00, согласно графика сменности организации, с соблюдением установленной законодательством

действительности рабочего времени за месяц или другой учётный период, установленного Директором. Выходной по гибкому графику.

Работникам ГБОУ ДО РК «ДОЦ « Сокол» предоставляются выходные дни в период смены, которые определяются графиком работы, установленным директором Учреждения, с учётом специфики работы ГБОУ ДО РК «ДОЦ «Сокол». Работникам обеспечивается возможность приёма одновременно вместе с воспитанниками п. 1.4. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.8. Режим рабочего времени педагогического персонала, принимаемого на работу структурное подразделение организации отдыха детей и молодёжи в период заездов в ГБОУ ДО РК «Детский оздоровительный центр «Сокол» регулируется режимом работы центра в течении дня ( Приложение № 1 к Правилам внутреннего распорядка)

4.9. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом заседаний должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее запланированных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Детского оздоровительного центра.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 67 и 99 ТК РФ.

Время работы в день ,предшествующий нерабочему праздничному дню, отыгрывается на 1 (один) час.

**Нерабочими праздничными днями в соответствии с Трудовым кодексом РФ являются:**

**1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;**

**7 января — Рождество Христово;**

**23 февраля — День защитника Отечества;**

**8 марта — Международный женский день;**

**1 мая — Праздник Весны и Труда;**

**9 мая — День Победы;**

**12 июня — День России;**

**4 ноября — День народного единства.**

На основании Закона Республики Крым от 29.12.2014 г. № 55-ЗРК/2014 «О праздниках и памятных датах в Республике Крым», День воссоединения Крыма с Россией **18 марта** является нерабочим праздничным днем на территории Республики Крым.

На основании указанного Закона, по просьбе религиозных организаций, Глава Республики Крым может объявить религиозный праздник нерабочим праздничным днем: **Пасха, Троица, Ураза-байрам, Курбан-байрам.**

4.12. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Детского оздоровительного центра (Приложение №1).

4.13. Директору, заместителю директора, деятельность которых связана с производством образовательной деятельностью (ПП РФ № 466 от 14.05.2015 г.), предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Длительность отпусков работников Детского оздоровительного цента указана в Приложении №3 к Коллективному договору.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в детском оздоровительном центре, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя. При этом производится перерасчет денежных выплат за дни неиспользованного отпуска, а при предоставлении дней отпуска в другое время, средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть

~~предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение~~  
~~этого рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий~~  
~~год. Не допускается отзыв из:~~

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных
- ~~и~~ и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

**4.14.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ~~в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем~~ по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до ~~наступления~~ календарного года.

Времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не ~~позднее~~, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска ~~производится~~ с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями ~~статья 125 ТК РФ.~~

**4.15.** В соответствии с законодательством работникам предоставляются ~~дополнительные~~ оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дней ~~(статья 119 ТК РФ)~~, финансируемых из бюджета РК

Перечень должностей этих работников и продолжительность ~~дополнительного~~ оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день ~~устанавливается~~ в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с ~~Профессиональным~~ комитетом (Приложении № 3).

**4.16.** При исчислении общей продолжительности ежегодного ~~оплачиваемого~~ отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска ~~суммируются~~ с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**4.17.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной ~~неступоспособности~~ работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и ~~работодателем~~ переносится на другой срок при несвоевременной оплате ~~начало~~ отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска ~~не позднее, чем за две недели.~~

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за ~~неиспользованный~~ отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за ~~полный~~ рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении ~~работника~~ исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска ~~с учетом отработанного работником времени.~~

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за ~~неиспользованный~~ отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без ~~затраты~~ заработка платы, если их общая продолжительность превышает

14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

4.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.20. Согласно ст.128 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– работнику, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

– тяжёлого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

– работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней;

4.21. Работникам предоставляется материальная помощь в размере должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска, один раз в год, при наличии средств.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

4.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего колlettивного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.23. Осуществлять защиту экономических и трудовых прав работников.

4.24. Вносить предложения Работодателю по социально-трудовым вопросам и участвовать в их рассмотрении.

4.25. Согласовывать с Работодателем принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.26. Способствовать созданию нормального морально-психологического климата в коллективе.

4.27. Организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для работников.

4.28. Участвовать в утверждении штатного расписания, графика отпусков, должностных обязанностей работников.

4.29. Предоставление двух оплачиваемых дней работникам, проходящим вакцинацию против COVID – 19 ( письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 19.01.2022 № 741/01/02

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1 Системы оплаты труда работников устанавливаются в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым.

5.2 Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе, положение об оплате труда работников организации.

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

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности.

5.2.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда, сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, стимулирующие выплаты и осуществляется с учётом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результата аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

5.2.4. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений, а так же на основе Постановления Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658 с изменениями.

5.2.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.2.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.2.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

16 число каждого месяца – расчет за первую половину месяца;

1 числа каждого месяца – расчет за вторую половину месяца.

Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то заработка выплачивается накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка сформирована лицензионной бухгалтерской программой 1С, утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, ему причитается денежная компенсация. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом (награждении);
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Положения о порядке и условиях стимулирования руководителей государственных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым.

5.2.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нём содержания и объёма дополнительной работы в размере до 100% от должностного оклада по совмещаемой должности.

5.2.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.13. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.14. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

5.2.15. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере – 100% средней заработной платы работника;

5.2.16. Получение работниками образовательного учреждения материальной помощи на оздоровление в размере одного должностного оклада ( ставки заработной платы ) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.2.18. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось два года.

5.2.19. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда ( ст. 160 ТК РФ ).

5.2.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.2.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

5.2.22. В период отмены учебных занятий ( образовательного процесса) для обучающихся ( воспитанников ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработка плата, установленная при тарификации.

5.2.23. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, педагогов дополнительного образования вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.2.24 Стороны совместно вырабатывают предложение по ежегодному увеличению фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.2.25. В целях повышения социального статуса педагога, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по :

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учётом уровня инфляции;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранению в 2022-2025 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;
- выполнению задач, поставленных Президентом Российской Федерации в Указе от 7 мая 2018г. « О национальных целях стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

5.2.26. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

**Стороны договорились о том, что:**

6.1 Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем трудовом коллектива учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

6.2. Ежегодно, не позднее 10 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учётом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение средств на оздоровление работников.

6.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную

переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счёт внебюджетных средств санитарно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.4. Совместно участвовать в установленном жилищным законодательством порядке в решении жилищных проблем педагогических работников учреждения.

### **6.2. Работодатель обязуется**

6.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

6.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.3 Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ, для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

6.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профкома.

6.2.5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

6.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

### **6.3. Профком обязуется:**

6.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год предоставлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

## **5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:**

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

### 7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются

на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

#### 7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятym на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с

законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение 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 на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий

или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

**7.3. Работодатель имеет право:**

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).";

**7.4. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.";

#### **7.5. Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смыывающими средствами, прошедшиими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой в вредными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

#### **7.6. Профком обязуется:**

- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнение Работодателем своих обязанностей по охране труда.
  - принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.
  - участвовать в проведении специальной оценки условий труда.
  - организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда
  - заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчёты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса.
  - принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, противопожарной безопасности в том числе:
    - при приёмке объектов учреждения к новому учебному году;
    - комиссии по охране труда;
    - по проведению специальной оценки условий труда;
    - по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- 7.7. Политика (стратегия) по охране труда:
- направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности
  - направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
  - соответствует специфике экономической деятельности и организации работ в учреждении, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
  - отражает цели в области охраны труда;
  - включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
  - включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
  - учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

## 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Права и гарантии деятельности профсоюза, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов

8.8. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы Профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.9. При наличии предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.10. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзному комитету.

8.11. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организаций отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

8.12. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.13. Привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.14. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.15. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК).

## **9. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Делегировать членов Профсоюзного комитета для работы комиссий Детского оздоровительного центра: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Детского оздоровительного центра.

9.5. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.9. Осуществлять контроль за охраной труда.

9.10. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.11. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.12. Направлять учредителю заявление о нарушении директором Детского оздоровительного центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

9.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.15. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюзного комитета.

9.17. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников.

9.18. Содействовать оздоровлению детей работников.

9.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Детского оздоровительного центра.

9.20. ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ВЫБОРЫ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции в сфере труда.

10.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

### **10.3. Стороны договорились:**

10.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.3.2 Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о его выполнении.

10.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.3.4. Разъяснять положения о обязательствах сторон коллективного договора работникам Детского оздоровительного центра

10.3.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

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

10.3.7. Рассматривать в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки

10.3.9.. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 20.05.2022 по 19.05.2025года.

10.3.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

РЕСПУБЛКА КРИМ  
МИНІСТЕРСТВО  
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,  
вул. Крілова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

РЕСПУБЛИКА КРЫМ  
МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,  
ул. Крылова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЬ  
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ  
КЬОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,  
Крылов сокъ, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

27.05.2022 № 05.2-16/651

Государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Республики Крым «Детский  
оздоровительный центр  
«Сокол»

ул. Ленина, 40, с. Соколиное,  
Бахчисарайский район,  
Республика Крым, 298475

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)**

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:  
Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования Республики Крым «Детский  
оздоровительный центр «Сокол» на 2022-2025 годы

Зарегистрирован 27 мая 2022 года

Регистрационный номер: 596

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),  
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством  
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,  
не выявлены.

Заместитель министра

Л. Михалевский