Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»

Принят на общем собрании работников
23 октября 2019 г.

От работодателя:
Директор МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр» « преподаватель
_____/В.И.Шестоперова/
М.П.

От работников:
Педагог дополнительного образования
МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»
_____/Соколова Г.А./

Уведомительная регистрация проведена

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № 02-63/37-2019
Дата регистрации 28.10.2019
Соколова/Н.Р. Соколова/
(Ф.И.О. уполномоченного лица)

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым работниками учреждения (далее – Работники), в лице их представителей, с работодателем.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска (в дальнейшем МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»).

Представители работодателя – Директор МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр» Шестоперова Валентина Ивановна.

Работники учреждения (в дальнейшем Работники) – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».

1.2.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Шестоперовой Валентны Ивановны, и Работники МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».

1.2.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.4.1. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.7. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.8. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора - как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Работодатель до подписания трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Работодатель обязуется устанавливать работникам объем педагогической нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.4. Работодатель обязан обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5. Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов культуры, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией, если сотрудник не выразил иного желания. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы и на полную занятость.

2.8. Стороны договорились о том, что объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам на предстоящий учебный год устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебным планам дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для каждой учебной группы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в начале учебного года в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору и зависит от количественного и возрастного состава нового набора обучающихся. Работа по распределению учебной нагрузки, с учетом мнения педагогов, на новый учебный год завершается до 15 сентября.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в данных группах.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, оформляется приказом, при письменном согласии сторон.
2.11. Изменение учебной нагрузки педагога по инициативе работодателя возможно в случаях:
- в связи с изменением количества аудиторных часов по учебному плану и/или учебных групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
2.12. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
2.14. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр» должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ статьи 77-81, 83, 84, 336. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией.
3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».
3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».
3.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.
3.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
3.6. Работодатель обеспечивает:
- подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным

квалификационным категориям коэффициентов / разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- предоставление при подготовке и проведении аттестации всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр», получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в области педагогической деятельности; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, при условии добросовестного выполнения ими своих обязанностей в новых условиях.

4.4 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), календарным учебным графиком, расписанием занятий, графиком сменности сторожей (вахтеров), утверждаемыми работодателем с учетом мнения работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида) до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования. Педагогам может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, заседаниях педагогического совета, родительских собраниях и т. п., предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.7. Продолжительность рабочего дня для ночных сторожей и уборщиков служебных помещений определяется графиком сменности, который утверждается администрацией школы. График сменности должен быть объявлен работникам не позднее, чем за один месяц до введения его в действие под роспись. Для этой категории работников ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала 40 рабочих часов в неделю. Учетный период не может превышать одного года.

5.8. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.10. Работник обязан сообщать о своем отсутствии на рабочем месте в связи с болезнью или по иным уважительным причинам лицу, ответственному за ведение табеля рабочего времени / заведующему учебной частью / иному координатору по вопросу не менее чем за 3 часа до времени выхода на работу в соответствии с расписанием уроков или графиком работы.

5.11. График отпусков утверждается руководителем с учетом мнения работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работники преимущественно уходят в отпуск в летнее время, с июня по август.

5.12. Продолжительность основного ежегодного отпуска для педагогических работников – 42 календарных дня, для остальных работников – 28 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

5. 13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр» дополнительный отпуск:

1) с сохранением заработной платы (с финансированием из средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (супругу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 дня;

2) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней.

5.13.2. При наличии возможностей предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшие и средние учебные заведения предоставляются дополнительно отпуска с сохранением средней заработной платы, в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется рассматривать и учитывать предложения Работников по совершенствованию системы оплаты труда и стимулирования работников.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников и обслуживающих работников МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр».

6.2.2.Оплата труда педагогов дополнительного образования производится согласно тарификационному списку, в котором устанавливается повышающий коэффициент по учреждению на начало нового учебного года.

6.2.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 3-го числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 18-го числа текущего месяца, путем перечисления через банк на пластиковую карту. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.2.4. За работу в выходные и праздничные дни устанавливаются выплаты из расчета двойной дневной ставки.
6.3. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
6.4. Работодатель обязуется сохранять за работниками, приостановившими работу на весь период до выплаты ему задержанной зарплаты, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
6.5. Работодатель обязуется производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
7.3. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет осуществляется согласно статье 254 ТК РФ.
7.4. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).
7.5. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.
7.6. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.
7.7. Отпуска по уходу за ребенком (согласно статье 256 ТК РФ).
7.7.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
7.7.2. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

7.7.3. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).
7.7.4. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:
- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы;
- после достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.
7.7.5. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.
7. 8. Стороны договорились, что работодатель:
7.8.1. Осуществляет из средств поступающих от приносящей доход деятельности, выплату дополнительного выходного пособия в размере 5 000 руб. следующим категориям увольняемых работников:
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера;
- (и в других случаях).
7.8.2. Оказывает из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, проработавшим в МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр» не менее 10 лет.
7.9. Стороны признают необходимым:
Продлевать педагогическим и руководящим работникам действие на срок до одного года имеющихся квалификационных категорий в следующих случаях:
- длительная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в командировке по специальности за рубежом;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращение численности или штатов или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске до 1 года в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 статьи 47 Закона РФ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ и других исключительных случаях.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:
- обеспечить безопасность работников при осуществлении образовательного процесса, при эксплуатации здания, сооружений, оборудования;
- обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда;
- организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в полугодие;
- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний по охране труда и противопожарной безопасности;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.
8.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
8.3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
8.4. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении 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.
8.5. 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.
8.6. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры за счет работодателя.
8.7. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

9.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
9.2. Возмещение вреда, причиненного Работнику, производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:
10.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый Коллективный договор.
10.2.В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте учреждения.
10.3.Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
10.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин,

которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.6. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания.

От работодателя
Директор МАОУ ДО «Школа Лингвоцентр» _____/Шестоперова В.И./

По поручению работников:

1. Пичугина Н.Н. / _____ /
2. Портен В.В. / _____ /
3. Ловчева Л.Л. / _____ /
4. Абреимова В.И. / _____ /
5. Попова Т.М. / _____ /
6. Тюмлякова Е.Ф. / _____ /

Согласовано:
педагог дополнительного образования МАОУ ДО «Школа Лингвоцентр»

_____/Соколова Г.А./
«23» октября 2019 г.

Утверждено:
директор МАОУ ДО «Школа Лингвоцентр»

_____/Шестоперова В.И./
«23» октября 2019 г.