

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ЦРТДиЮ

им. А. Гайдара

Е.В. Жиганова

(подпись)

(Ф.И.О.)

«25» декабря 2023 г.



Представитель работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

Серёж Н.Д. Серёжкина

(подпись)

(Ф.И.О.)

«25» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Центр развития творчества детей и юношества им. А. Гайдара»

на 2024 - 2026 годы

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «30» 11 2024 г. № 24/24 - К2
С регистрацией
наличие/отсутствие замечаний
Ф.И.О. Серёж Н.Д. Серёжкина
должность
управляющий
подпись
(Ф.И.О.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Общие положения	3-5 стр.
2	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5-9 стр.
3	Рабочее время и время отдыха	9-15 стр.
4	Оплата и нормирование труда	15-17 стр.
5	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	17-21 стр.
6	Охрана труда и здоровья	21-22 стр.
7	Поддержка молодых педагогов	22-23 стр.
8	Дополнительное профессиональное образование работников	23-24 стр.
9	Социальное партнерство	24-25 стр.
10	Гарантии профсоюзной деятельности	25-26 стр.
11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	26-27 стр.
12	Заключительные положения	27-28 стр.
13	Приложения	29 стр.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ЦРТДиЮ им. А. Гайдара (далее – Учреждение).

1.2 Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице директора Учреждения Жигановой Елены Владимировны (далее – работодатель;
- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Сережкиной Наталии Дмитриевны.

1.3. Договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения 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.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по-совместительству.

1.5. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в течение 7 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение семи рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

– работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

– выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.7. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений Договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства

1.9. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

– учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

– консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

– получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБУ ДО ЦРТДиЮ им. А.Гайдара единственным полномочным представителем работников учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.11. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.12. Настоящий Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.13. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ).

1.17. Трудовые споры между работниками и администрацией Учреждения рассматриваются в соответствии с гл. 60 и 61 ТК РФ.

2. Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регламентируются трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (Ст. 56 ТК РФ).

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим законодательством.

2.5. При заключении трудового договора с работником, работающим по совместительству, в трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1. ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, формирование сведений о трудовой деятельности осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.7. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.8. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (с. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, Должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Трудовой договор может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.12. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.13. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться (ст.59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.15. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.16. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.17. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.18. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (гл. 12 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора.

2.20. Основания прекращения трудового договора с работником регламентируются главой 13 ТК РФ (ст. 77 – 84).

2.21. Помимо оснований, предусмотренных гл. 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

2.22. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.24. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности по установленной форме) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

2.26. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.27. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.28. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст.84.¹ ТК РФ). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.29. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч.2.ст.15 ТК РФ).

2.30. При определении должностных обязанностей работников работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.31. При определении квалификации работников работодатель руководствуется профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.32. Изменения условий трудового договора оформляются в письменной форме путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время (ст.91 ТК РФ) – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

- 3.3. Режим работы руководителя, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.
- 3.4. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
- 3.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 3.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
- 3.7. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом действующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 3.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программой;
 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
 - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени

каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий.

3.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 3.9. настоящего Договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.12. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами и графиками работ с указанием их характера.

3.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.14. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

3.15. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных п.3.11.-3.13. настоящего Договора.

3.16. Объем педагогической нагрузки работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.17. Учреждение работает в режиме семидневной рабочей недели.

3.18. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

3.19. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю и регламентируется графиком работы, утвержденным приказом по Учреждению.

3.20. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.21. Сверхурочные работы в учреждении, как правило, не допускаются. Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, при этом работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.22. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

3.24. Порядок работы обслуживающего персонала в ночное время регламентируется ст. 96, 154 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.25. Работа в порядке совместительства не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

3.26. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.27. Видами времени отдыха являются: перерыв в течение рабочего дня; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.28. Штатным работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва, его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.29. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

3.30. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

3.31. Для работников из числа административного (главный бухгалтер, заместитель директора по ХЧ) и обслуживающего персонала устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.32. Для педагогических работников, а также для директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

3.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.34. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.35. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.36. Продление, перенос, разделение отпуска на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.37. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.38. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.39. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

3.40. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.41. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае:

- Рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- Регистрации брака – до 5 календарных дней;
- Смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Сопровождения детей начальной школы на «День знаний» 1 сентября – один календарный день;
- Сопровождения учащихся выпускных классов на «Последний звонок», выпускной - один календарный день;
- Переезда на новое место жительства – два календарных дня;
- Проводов сына, призванного на военную службу – один календарный день.

3.42. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ)

3.43. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.44. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.45. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность, условия его предоставления и другие вопросы определяются по соглашению сторон в соответствии с настоящим Договором, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.46. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом по Учреждению.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество учащихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

- 3.47. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.
- 3.48. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 % работников, занимающих одноименные должности.
- 3.49. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника или обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый уровень образования и квалификации.
- 3.50. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случаев госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.
- 3.51. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа по Учреждению.
- 3.52. Условия предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон, если это отрицательно не скажется на деятельности Учреждения.
- Под отрицательным влиянием на деятельность Учреждения понимается:
- невозможность быстрого поиска равноценной замены работнику;
 - замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных показателей и результатов деятельности Учреждения;
 - работник осуществляет деятельность в выпускных группах.
- 3.53. Для всех работников Учреждения устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 112) и Постановлением правительства РФ в случае переноса выходных праздничных дней.
- 3.54. Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации по заявлению предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в размере трех календарных дней; членам первичной профсоюзной организации по заявлению - в размере двух календарных дней;
- 3.55. Режим рабочего времени и времени отдыха всех работников Учреждения определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, настоящим Договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Оплата и нормирование труда.

- 4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) согласно Положению об оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.2. Заработная плата (оплата труда работника) (ст. 129) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 4.3. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме, в

рублях, 3 и 18 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счёт в банке, с которым у Учреждения заключён соответствующий договор.

4.4. Работники Учреждения дают свое согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

4.5. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,
- должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов по должности,
- условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера,
- условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

4.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.8. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом.

4.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.10. За привлечение работников, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день оплата труда производится не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим месячный оклад - не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа, подтверждающего стаж и дающего право на соответствующие выплаты;
- при получении высшего образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.14. После обучения за счет средств Учреждения работник обязуется отработать в Учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника (абзац пятый части четвертой ст. 57 ТК РФ, часть вторая ст. 196 ТК РФ).

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

5.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст.164 ТК РФ).

5.2. Ежегодно, по окончании финансового года, Стороны настоящего Договора обязались информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки Стороны могут разрабатывать и реализовывать 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; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26, 31, 32, ст.187 гл. 28 ТК РФ.

5.5. Педагогическим работникам Учреждения должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Данная компенсация выплачивается работникам по основному месту работы.

5.6. Работникам Учреждения на основании письменного заявления может быть оказана материальная помощь за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности в виде выделения денежных средств в следующих случаях:

- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода в размере до 3000 рублей;
- в связи с похоронами близкого родственника в размере до 3000 рублей;
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения иного стихийного бедствия в размере до 3000 рублей.

5.7. Материальная помощь может быть оказана в виде выделения путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

5.8. Материальная помощь педагогическим работникам, работающим по совместительству, не предоставляется.

5.9. При сокращении численности или штата работников Учреждения высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.178, 180 ТК РФ, а также они имеют преимущественное право приёма на работу при появлении новых вакансий в учреждении.

5.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

5.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, осуществляющие педагогическую деятельность более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- работники, проработавшие в Учреждении более 10 лет;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет (молодые специалисты);
- работающие инвалиды;
- работники, воспитывающие детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

5.12. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает набор новых кадров;
- обеспечивает равномерное распределение среди педагогических работников педагогической нагрузки;
- создает условия по смягчению последствий сокращения численности или штата учреждения.

5.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) согласно ст. 178 ТК РФ.

5.14. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст.77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1. ст. 83 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5.ч.1. ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7.ч.1. ст. 77 ТК РФ).

5.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.16. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу. (ч.3.ст.81 ТК РФ).

5.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники должны быть предупреждены работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.19. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.20. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу отдается работникам, добросовестно работавшим в Учреждении, ранее уволенным в связи с сокращением численности или штата работников данного Учреждения.

5.21. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодателем предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка на основании справки-вызова учебного заведения (ст.173, 177 ТК РФ).

5.22. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.23. Женщинам по заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

5.24. Женщинам по заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии со ст. 256 ТК РФ. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

5.25. Работникам, имеющим детей-инвалидов, для ухода за ними по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. (ст. 262 ТК РФ).

5.26. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

5.27. При прохождении диспансеризации работники учреждения освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления, согласованного с работодателем, в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

5.28. С учетом финансовых возможностей Учреждения дети работников в возрасте до 16 лет включительно обеспечиваются бесплатными новогодними подарками.

5.29. При проведении Учреждением платных культурно – досуговых мероприятий, оказании платных образовательных услуг дети работников Учреждения имеют право посещать эти мероприятия и занятия бесплатно.

5.30. К работникам учреждения в качестве награждения применяются материальные и нематериальные виды поощрений в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209ТК РФ).

6.2. Охрана труда и здоровья – одно из приоритетных направлений деятельности учреждения.

Работодатель создает и постоянно совершенствует систему управления охраной труда в учреждении, осуществляет управление профессиональными рисками, обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, знакомит работников с требованиями охраны труда, информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, своевременно проводит все виды инструктажей по охране труда, расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве, своевременно обучает должностных лиц, ответственных за охрану труда в учреждении, обучает безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, организует стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает, наличие нормативных и справочных материалов, использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, организует контроль состояния условий труда на рабочих местах.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Все работники Учреждения проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5. Все работники учреждения в установленном законодательством порядке проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию не реже чем 1 раз в два года.

6.6. Работодатель выполняет обязанности по организации проведения специальной оценки условий труда. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.7. Работодатель оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.8. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается ежегодно Соглашение по охране труда.

6.9. Работодатель информирует работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.10. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда; организует физкультурно-оздоровительные, культурно-досуговые мероприятия для работников учреждения; проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.11. Работодатель обеспечивает участие представителей выборного органа профсоюзной организации в комиссиях: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приемке учебных помещений, спортивных залов и проч. к началу учебного года.

7. Поддержка молодых педагогов.

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее— молодых педагогов) и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

– проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

– активное обучение молодежного профсоюзного актива.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

– мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;

– моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Молодым специалистам устанавливается ежемесячно стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. Выплата устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждение в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

8. Дополнительное профессиональное образование работников.

8.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана работы учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

8.4. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд учреждения.

8.8. Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством.

9. Социальное партнерство.

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Работодатель:

- создает условия для обеспечения деятельности органа первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;
- не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- не допускает 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;
- привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;
- обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией;
- предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня и членам первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;

– ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

– члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

– увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

– члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

– члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии учреждения, комиссий по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

– работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Информация о деятельности Профсоюза отображается на информационном стенде в здании учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБУ ДО ЦРТДиЮ им. А.Гайдара.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

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

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

11.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. Заключительные положения.

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует три года.

- 12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.
- 12.7. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 12.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.
- 12.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.
- 12.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 12.11. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 12.12. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 12.13. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 12.14. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 12.15. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Принят

на заседании общего собрания работников

Протокол № 3 от 25.12.2023 г.