

От работодателя:

Директор МБУДО ДХШ «Весна»



Т.Н. Юдинцева
2024г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
первичной организации работников
МБУДО ДХШ «Весна»

О.А. Подпорина
« 01 » 10 2024г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА БЕРДСКА
ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА «ВЕСНА»
на 2024– 2027гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду в отделе трудовых отношений

администрации города Бердска

(указать наименование органа)

Регистрационный № 13-24 от « 03 » 10 2024г.

Начальник отдела



О.В.Крат

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Бердска Детская художественная школа «Весна» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Бердска Детская художественная школа «Весна», именуемое далее - работодатель, Учреждение, в лице директора Юдинцевой Татьяны Николаевны действующей на основании Устава;

работники, в лице их представителя – председателя профсоюзной первичной организации работников Подпориной Олеси Альфредовны, действующего на основании решения общего собрания работников учреждения (протокол №7 от 14.05.2014г).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с коллективным договором всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания и в день заключения трудового договора.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования учреждения;
- расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) в течение срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации в течение срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются путем переговоров и нахождения компромиссных вариантов.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 01.10.2024г. и действует по 30.09.2027г.

1.11. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключение договора, второй экземпляр храниться в личном деле работника.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ (содержание трудового договора) и иных статьях Трудового кодекса РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. При приеме на работу может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытаний не может превышать 3 месяца, а для заместителей директора и главного бухгалтера - 6 месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.2.7. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации (при его наличии) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в течение 30 календарных дней 5% от общей численности работающих в организации.

2.2.10. Обеспечить при сокращении штатов (численности) преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

закона от 29 декабря 2012г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

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

2.2.18. Объем педагогической учебной нагрузки преподавателям устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников. Верхний предел педагогической учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Распределение педагогической учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников. Эта работа завершается по окончании текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.

До ухода преподавателей в очередной отпуск работодатель должен ознакомить их с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.19. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем педагогической

учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем педагогической учебной нагрузки может быть:

- уменьшен по причинам, не зависящим от работодателя;
- изменен сторонами только с письменного соглашения работника и если он обусловлен объективными причинами.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.20. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, отдела культуры и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.2.21. Педагогическая учебная нагрузка не планируется на нерабочие праздничные дни.

2.2.22. Уменьшение или увеличение педагогической учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с педагогической учебной нагрузкой, оговоренной в годовом календарном учебном графике и приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения увеличенной педагогической учебной нагрузки работником в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

В указанных случаях (подпункт «б») для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется.

2.2.23. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора преподавателя допускается, в связи с изменениями:

- образовательных программ;
- количества часов работы по учебному плану;
- организационных или технологических условий труда;
- сменности работы учреждения;
- с проведением эксперимента.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, только по причинам, указанным в Трудовом Кодексе РФ и с письменного согласия работника (ст.72,73,74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.24. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с условиями трудового договора, должностными или рабочими инструкциями, коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами, графиками работы, графиками сменности.

3.2. Для заместителей директора, работников из числа административно – хозяйственных, учебно – вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции рабочая неделя состоит из 5 рабочих дней, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников учреждения не может превышать:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;

для методиста, педагога – психолога, педагога – организатора – 36 часов;

для педагогических работников – 36 часов, из них 18 часов учебная (преподавательская), другая часть – воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.4. В режиме шестидневной рабочей недели работают преподаватели.

3.5. Для сторожей, водителя автомобиля и гардеробщиков вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Для данной категории работников может устанавливаться как сменный режим рабочего времени, так и работа по графику со скользящими выходными днями согласно графику работы.

Водителю автомобиля устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода 3 месяца.

Для сторожей и гардеробщиков устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена), неполная рабочая неделя, второй выходной день.

3.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за недееспособным членом семьи.

3.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, педагог – организатор, водитель автомобиля, начальник хозяйственного отдела.

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

3.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости

выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.15. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

3.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В период каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.18. В каникулярное время работники Учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с учетом медицинских показаний (противопоказаний) и обучением безопасным методам и приемам труда (ст. 213 ТК РФ).

3.19. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем: продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

3.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.21. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

3.22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

педагогические – 56 календарных дней,

инвалиды – 30 календарных дней,

остальные – 28 календарных дней.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Несовершеннолетних работников, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, отзывать из отпуска запрещается (ст. 125 ТК РФ).

3.26. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Несовершеннолетним работникам и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда отпуск должен предоставляться каждый год.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.28. Перечень должностей работников, в трудовых договорах которых устанавливается ненормированный рабочий день по соглашению сторон, количество дней дополнительного отпуска:

заместители директора, главный бухгалтер – 3 календарных дня, согласно трудового договора.

Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску предоставляются работникам сверх основного ежегодного отпуска, суммируются к очередному отпуску или предоставляются в другое время по заявлению работника и по согласованию с профсоюзом и с учетом Постановления администрации города Бердска от 01.04.2014 №1185 (ст. 116 ТК РФ).

3.29. По усмотрению работодателя (если предоставление отпуска не нарушает нормальную работу организации) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям работников по семейным обстоятельствам. Продолжительность отпуска определяется соглашением сторон.

Отпуска без сохранения заработной платы оформляются приказом директора Учреждения.

3.30. Работодатель обязуется:

3.30.1. Предоставлять работникам, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- родителям, женам, (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- родителям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также одиноким родителям, имеющим несовершеннолетнего ребенка – до 14 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам местного комитета – 3 дня (в каникулярное время).

3.30.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- донорам, на основании справки (ст.186 ТК РФ)
- одному из родителей ребенка-инвалида и инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дня (ст.262 ТК РФ).

3.31. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. Работодатель осуществляет предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Оплата и нормирование труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Осуществлять оплату труда работников Организации на основе отраслевой системы оплаты в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

4.2. Установить ставки заработной платы и должностные оклады работников в зависимости от стажа работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и других оснований, от наличия которых зависит уровень заработной платы согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников.

4.3. Перечислять заработную плату работникам на указанный ими счёт в банке на условиях, определённых Договором или трудовым договором.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца, 5 число месяца следующего за расчетным.

4.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок на руки под роспись за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

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

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе, при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.10. Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и муниципальными правовыми актами города Бердска.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальном нормативном акте, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

4.12. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором Учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке, при условии, что время простоя должно быть использовано педагогическим работником на методическую работу в своем кабинете или по усмотрению администрации. Если работник предупредил (письменно) о нежелании выходить на работу во время отмены занятий, этот день считается днем без сохранения заработной платы.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11.ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (гл.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в ИФНС и Социальный фонд России.

5.2.3. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении ведомственного жилья нуждающимся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Все вопросы, связанные с высвобождением работников в связи с изменением структуры организации, ее реорганизации, влекущие увольнение из-за сокращения численности или штата работников, рассматривается в соответствии с действующим законодательством. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора, пользуются высвобожденные ранее работники организации.

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профсоюзную организацию 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 список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2. Увольнение членов профсоюза и работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения месткомов (ст. 82, ст. 180 ТК РФ).

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты подлежащих увольнению из организации инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; семейные – при наличии двух и более иждивенцев: родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходить военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (и другие категории работников);

6.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата (ст. 178, ст.180 ТК РФ);

6.4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и

другие компенсационные выплаты в размере, установленном законодательством.

7. Охрана труда и здоровья

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, с указанием предполагаемых затрат и источника финансирования;

7.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ);

7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения;

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

7.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями Договора;

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

7.1.11. Обеспечивать прохождение предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

7.1.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

7.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

7.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

7.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

7.1.17. 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;

7.1.18. Организовывать и проводить совместно с профсоюзным комитетом физкультурно – оздоровительные и спортивные мероприятия для работников Учреждения.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.5. Незамедлительно извещать директора или заместителя директора, начальника хозяйственного отдела о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

8.4. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159, 162 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- принятия решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- другие вопросы, установленные Трудовым кодексом РФ.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

8.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

8.5.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, для которых Трудовым кодексом РФ установлен учет мнения с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

8.5.4. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений;

8.5.5. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими общественной организации методами;

8.5.6. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в Учреждении.

9. Информирование работников. Контроль выполнения положений и обязательств коллективного договора

9.1. Работодатель обязуется систематически информировать сотрудников Учреждения с приказами, распоряжениями о производственных планах и их выполнении, финансовом положении Учреждения, наличии и расходовании фондов, опыта работы передовых работников, назначение сотрудников на руководящие должности, связанные с решением вопросов труда и социального развития.

9.2. Профсоюзный комитет информирует работников о своих решениях по различным вопросам, связанных с работой профсоюза.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется непосредственно сторонами или представителями в течение всего срока действия коллективного договора.

Для осуществления контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Результаты контроля оформляются актом.

9.4. Стороны, подписавшие коллективный договор ежегодно отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива.

10. Условия работы для выборного профсоюзного актива

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Работодатель:

10.1.1. Способствует обучению профсоюзного актива (по представлению профкома) и сохраняет за время обучения среднюю заработную плату и место работы;

10.1.2. Способствует работе профсоюзных органов в учреждении:

- выделяет помещения;
- предоставляет необходимую оргтехнику;
- предоставляет средства связи.