

И.о. директора
МБУ ДО МУК г. Азова



Л.В. Новикова

« 28 » декабря 2022г.

М.П.

Представитель
трудового коллектива
МБУ ДО МУК г. Азова
В.Б. Лемешева

« 28 » декабря 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Межшкольный учебный комбинат г. Азова
с 01.01.2023г. по 31.12.2025г.**

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
Управлении по труду
Министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

г. Азов
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	Стр. №
1	Раздел 1. Общие положения	4
2	Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3	Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	8
4	Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
5	Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	10
6	Раздел 6. Оплата труда	14
7	Раздел 7. Социальные гарантии и льготы	15
8	Раздел 8. Охрана труда и здоровья	16
9	Раздел 9. Гарантия деятельности СТК	17
10	Раздел 10. Обязанности СТК	17
11	Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон коллективного договора.	18
Приложения:		
1	Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение 1).	19
2	Соглашение по охране труда МБУ ДО МУК г. Азова на 2023-2025 года (Приложение 2).	27
3	Состав комиссии по охране труда (Приложение № 3).	29
4	Положение об оплате труда работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 4).	30
5	Положение о порядке определения и назначения выплат компенсационного характера работникам МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 5).	52
6	Положение о порядке определения и назначения выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение 6).	56
7	Положение о порядке определения и назначения выплат стимулирующего характера (премировании) работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение 7).	63
8	Положение о порядке определения и назначения материальной помощи работникам МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение 8).	67
9	Положение о порядке определения и назначения персонального повышающего коэффициента работникам МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение 9).	69

10	Положение о размере и порядке установления надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогических работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 10).	72
11	Положение о порядке определения и назначения выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 11).	86
12	Порядок проведения медицинских обследований работников МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 12).	93
13	Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам (Приложение № 13).	95
14	Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды (Приложение № 14).	96
15	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 15).	97
16	Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора МБУ ДО МУК г. Азова (Приложение № 16).	98
17	Положение об индексации заработной платы МБУ ДО МУК г.Азова (Приложение №17).	99
18	Протокол общего собрания членов трудового коллектива МБУ ДО МУК г. Азова	100

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Межшкольный учебный комбинат города Азова (далее по тексту МБУ ДО МУК г. Азова).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, являющиеся членами совета трудового коллектива (далее - СТК), в лице их представителя совета трудового коллектива
 - работодатель в лице его представителя — директора.
- Представитель работников – Лемешева Вера Борисовна, *(представитель совета трудового коллектива)*, представитель работодателя – Новикова Людмила Викторовна *(исполняющая обязанности директора, приказ Управления образования от 07.07.2021г. №114» О назначении исполняющего обязанности директора МБУ ДО МУК г. Азова)*, действующий на основании Устава МБУ ДО МУК г. Азова.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Положения о порядке определения и назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 4) Положения о порядке определения и назначения персонального повышающего коэффициента работникам и материальной помощи работникам;
- 5) Соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- учет мнения СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об СТК образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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 групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием 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.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателям.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

— 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.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.5 ТК РФ, Закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.56 п.3 п.п.1,2,3.).

Увольнение по вышеуказанным основаниям 1), 2), 3) п.2.14 осуществляется администрацией при согласии СТК учреждения.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения СТК (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости согласно Федерального закона от 03.10.2018 №350-ФЗ); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения СМК, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, специалистов, служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени:

Для педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней (Приложение № 15).

Для всех остальных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Режим работы сторожей определяется графиком сменности.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

5.9. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Работникам МБУ ДО МУК г. Азова предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дней (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года. Согласно положениям статьи 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК— 7 календарных дней

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ);
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, а для подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ);
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, а для

подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц (ст. 174 ТК РФ).

- лицам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы - разница указанных отпусков и будет составлять продолжительность отпуска без сохранения заработной платы (основание - ст. 286 ТК РФ).

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ)

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ)

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ)

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ)

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск согласно абз. 6 ч.2 ст. 128 Трудового кодекса РФ до 5 календарных дней в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака;

- в случаях рождения ребенка;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, сестер, братьев, мужа, жены, детей).

5.12.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем каждые три часа продолжительностью 60 минут каждый.

5.12.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

Раздел 6. Оплата труда

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ ДО МУК г. Азова» (Приложение №4). Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в МБУ ДО МУК г. Азова вносятся директором по согласованию с СТК на основании Законов РФ, Постановлений Правительства Ростовской области и Администрации города Азова.
- Заработная плата «Работнику» выплачивается не реже чем каждые полмесяца по сроку 20 числа текущего месяца за первую половину. Заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается по сроку 5 числа месяца следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала одновременно с выплатой за периоды, фактически отработанные ко дню отпуска.
- 6.3. Заработная плата «Работнику» перечисляется на указанный работником счет в банке или на банковскую карту.
- 6.4. В случае производственной необходимости сотрудникам МБУ ДО МУК г. Азова производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников в пределах фонда заработной платы и его экономии.
- 6.5. Работа во вредных условиях труда, в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время оплачивается в установленном законом порядке.
- 6.6. Каждый работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате путем получения у ответственного лица расчетного листка.
- 6.7. Ответственное лицо за выдачу расчетных листков назначается приказом руководителя учреждения.
- 6.8. Премирование работников осуществляется в порядке, предусмотренном в «Положении о порядке определения и назначения выплат стимулирующего характера (премировании) работников МБУ ДО МУК г. Азова» (Приложение 7).
- 6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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 по день фактического расчета включительно согласно ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 6.11. В соответствии с положениями, разработанными и утвержденными общим собранием трудового коллектива в МБУ ДО МУК г. Азова устанавливаются следующие выплаты:
- компенсационного характера (Приложение 5);
 - стимулирующего характера (Приложение 6);

- премиальные (Приложение 7);
- материальной помощи (Приложение 8);
- персонального повышающего коэффициента (Приложение 9);
- за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогических работников (Приложение 10);
- за высокие результаты и качество выполняемых работ работников (Приложение 11).

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.1.2. Создавать условия для женщин, имеющих перерывы трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми для прохождения ими обучения на курсах повышения квалификации.

7.2. Работодатель оказывает содействие в прохождении аттестации педагогов дополнительного образования и методистов и по ее результатам устанавливает соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения аттестационной комиссией решения.

7.3. С учетом результатов и качества работы работодатель устанавливает стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда и в соответствии с Положениями (Приложения 6 и 7).

7.4. Работодатель производит выплату материальной помощи работникам в пределах фонда материальной помощи, предусмотренного сметой доходов и расходов и лимитами бюджетных обязательств по соответствующему коду экономической классификации и в соответствии с Положением о порядке определения и назначения материальной помощи (Приложение 8).

7.5. Работодатель создает необходимые организационные и технические условия для обеспечения защиты персональных данных работников МБУ ДО МУК г. Азова от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц.

7.6. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБУ ДО МУК г. Азова, вовлечении молодых работников в активную жизнь коллектива учреждения, усиления социальной защищенности работников в организации стороны договорились:

7.6.1. Практиковать институт наставничества.

7.6.2. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

7.6.3. Направлять молодых работников для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.6.4. Осуществлять поощрение молодых специалистов учреждения, ведущих эффективную производственную и общественную работу в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 4).

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. 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.
- 8.3. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда проводить, с участием соответствующих служб, процедуру специальной оценки условий труда.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 14).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст.212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК (Приложение 3).
- 8.12. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно графику, но не реже одного раза в пять лет.
- 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Проводить в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские осмотры и диспансеризацию персонала на рабочих местах с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. При планировании расходов на очередной финансовый год и плановый период предусматривать расходы и мероприятия на выполнение требований охраны труда.

Выделить на мероприятия по охране труда в соответствии с соглашением по охране труда в 2023-2025г. финансовые средства в сумме не менее 142,3 тыс. руб. (Приложение 2).

Раздел 9. Гарантии деятельности СТК

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК .

9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом трудового коллектива, по п. 2, п. 3ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения СТК.

9.5. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов СТК на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, процедуре специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Раздел 10. Обязательства СТК

10. СТК обязуется:

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

- 10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.
- 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в соответствующие органы управления.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения в процедуре специальной оценки условий труда, охране труда и других.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива.
 - 11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
 - 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
 - 11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.