

От работодателя:
Директор МБУДО
ДШИ «Берегиня»

_____ Т.Н.Щетинина
_____ 2024 г.



От трудового коллектива:
Председатель ППО МБУДО
ДШИ «Берегиня»

_____ Е.Н. Степанова
« _____ » _____ 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА БЕРДСКА
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ
«БЕРЕГИНЯ»
на 2024-2027 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе трудовых отношений администрации
города Бердска.

Регистрационный номер: 17-24 от « 19 » октября 2024 г.

Начальник отдела _____ О.В.Крат



г. Бердск, 2024 г.

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 школа искусств «Берегиня» 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 Договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Бердска Детская школа искусств «Берегиня», именуемое далее - работодатель, Учреждение, в лице директора Щетининой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые далее - работники, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Бердска Детская школа искусств «Берегиня» Степановой Елены Николаевны действующего на основании решения общего собрания работников учреждения (протокол б/н от 30.10.2019 года).

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

1.4. Действие настоящего коллективного 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.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку заключения коллективного договора.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Локальные нормативные акты Учреждения принимаются с учетом мнения представительного органа работников с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по обязательному принятию отдельных локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.12. Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 29.10.2024 г. по 28.10.2027 г.

НАИМЕНОВАНИЕ И АДРЕСА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН

Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице, директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Бердска Детская школа искусств «Берегиня», директора Щетининой Татьяны Николаевны, представляющей интересы работодателя с одной стороны;

- Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Бердска Детская школа искусств «Берегиня», в лице председателя первичной профсоюзной организации работников культуры Степановой Елены Николаевны (далее - «Профком»), представляющей интересы работников с другой стороны.

Реквизиты сторон:

Работодатель:

Почтовый адрес – 633011 г. Бердск, ул.К.Маркса, 9а

Телефоны: 8(383-41) 2-36-83, тел. 8(383-41) 2-36-18

Профсоюз:

Почтовый адрес – 633011 г. Бердск, ул.К.Маркса, 9а

Телефон: 8 (383-41) 2-36-83

II. 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, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым 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 заключения договора.

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. В трудовом договоре с педагогическим работником оговаривать объем учебной нагрузки, который может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством, законодательством об образовании.

В дополнительном соглашении к трудовому договору ежегодно оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством и учетом особенностей регулирования труда педагогических работников.

2.2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей директора, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.6. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в Учреждение из другой организации, при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников согласно п.44 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196.

2.2.7. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.9. 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.

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

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

2.2.11. 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.

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

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. 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).

ПОДБОР КАДРОВ

1. Стороны, подписавшие настоящий Договор, обязуются способствовать обеспечению при приеме на работу равных возможностей независимо от пола, особенностей социального поведения, семейного положения, вероисповедания, цвета кожи, расы или этнического происхождения. Этот принцип относится ко всем условиям работы, включая оплату, рабочие часы, нерабочие дни, сверхурочную и сменную работу, гарантированную плату, плату по болезни, пенсии, обучение, продвижение по службе, сокращение.

2. При приеме работников на работу знакомить их в 3-дневный срок с приказом о приеме на работу, трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

4. Лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят медицинскую комиссию при устройстве на работу и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

5. Право принятия окончательного решения о приеме на работу во всех случаях остается за работодателем.

III. 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 Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами, графиками работы, графиками сменности.

3.2. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается 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 в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;

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

для педагогических работников – 36 часов;

для остальных работников – 40 часов.

3.4. В режиме шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье работают работники, занимающие должности: преподаватель, концертмейстер, уборщик служебных помещений, гардеробщик.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

3.6. 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 больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. 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, начальник хозяйственного отдела, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер.

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

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

3.10. 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.

3.11. 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

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 ознакомлены под подпись 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 личному письменному согласию работника и распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в размере части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

3.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - 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. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.18. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

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

- педагогические – 56 календарных дней,
- несовершеннолетние – 31 календарный день,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

3.21. 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.

3.22. 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.

3.23. 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.

3.24. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

3.25. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

3.26. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором Учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.27. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

3.29. Перечень должностей работников в трудовых договорах, которых устанавливается ненормированный рабочий день по соглашению сторон, количество дней дополнительного отпуска (приложение №1).

3.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

3.31. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному Работодателю заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года, и оформляется приказом директора Учреждения.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа с основного места работы.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Очередность предоставления указанного отпуска педагогическим работникам устанавливается в зависимости от даты поступления работодателю заявления педагогического работника.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску производится согласно заявлению педагогического работника.

Оплата длительного отпуска не производится.

3.2.Работодатель обязан:

3.2.1.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.

3.2.2. Исходя из условий учебного процесса, предоставлять работникам трехдневный отпуск без сохранения заработной платы для проведения сезонных работ на принадлежащих им садовых участках (по согласованию с работодателем с мая по октябрь).

3.2.3. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) до 3-х дней;
- бракосочетание работника до 2-х дней;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы и последний день занятий выпускников;
- проводы детей в армию – 1 день;

Отпуск без сохранения заработной платы:

- членам пожарной дружины 5 дней;
- рождение ребенка в семье (для отца) – 1 день;
- свадьба детей 2 дня.

Работник должен предупредить непосредственного работодателя о невыходах на работу по письменному заявлению, а затем предъявить соответствующие документы.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются:

- 5 число месяца следующего за расчетным месяцем (заработная плата);
- 20 число текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца).

4.2. Работнику выдается расчетный листок с указанием:

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады); выплаты 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 (приложение №2).

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально рабочему времени, установленному работнику трудовым договором.

4.5. В случае задержки выплаты 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.

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 (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.7. Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу 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.

4.8. 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.

4.9. 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 специальной оценки условий 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.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года и на один год после выхода из отпуска;

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности - 6 месяцев по окончании длительной нетрудоспособности;

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- выход на работу после военной службы (призыва) - на один год после завершения военной службы (призыва);

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - 6 месяцев.

При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория.

4.12. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с муниципальными правовыми актами города Бердска.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан своевременно и полностью перечислять страховые взносы в соответствующие фонды.

5.3. Работодатель вправе ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний-

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Для получения решения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социального фонда России), именуемый далее – Фонд, о финансовом обеспечении предупредительных мер Работодатель обращается с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер (далее - заявление) в территориальный орган Фонда по месту своей регистрации в срок до 1 августа текущего календарного года в соответствии с 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, утвержденными Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.1.3. Проводить обучение работников по охране труда и проверку знаний по охране труда.

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

Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и принять их с учетом мнения представителя работников.

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

6.1.6. 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 коллективного договора.

6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.9. 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в данном пункте выше, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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.

Работники обязаны, предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.13. 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.

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

Работодатель совместно с профсоюзом организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников во внеурочное время.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. 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.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на

Работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора Учреждения 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 заболевания (отравления).

6.2.6. 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.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, ОБЯЗАННОСТИ

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности представителя работников работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, учитывать мнение представителя работников в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Взаимодействие работодателя с представителем работников осуществляется посредством учета мотивированного мнения в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.3. Представитель работников:

7.3.1. Осуществляет 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.

7.3.2. Предоставляет 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.

7.3.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

VIII. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется

Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

IX. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

9.1. Работодатель поощряет профсоюзный актив по итогам работы при экономии фонда заработной платы.

9.2. Работодатель способствует обучению профсоюзного актива (по представлению профкома) и сохраняет за время обучения среднюю заработную плату и место работы при краткосрочной профсоюзной учебе.

9.3. Работодатель по требованию профсоюзов предоставляет сведения по всем вопросам трудовой, хозяйственной деятельности учреждения, социальных льгот работающих.

9.4. Работодатель обязуется производить отчисления членских профсоюзных взносов централизованно через бухгалтерию учреждения на счета, указанные профсоюзом.

9.5. Работодатель способствует работе профсоюзных органов в учреждении:

- выделяет помещения;
- необходимую оргтехнику;
- канцелярские принадлежности.

9.6. Работодатель предоставляет профсоюзу бесплатно средства связи.

X. ИНФОРМИРОВАНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

10.3. Контроль за выполнением коллективного 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.

10.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

С П И С О К
должностей работников, имеющих право на получение
дополнительного отпуска за ненормированный
рабочий день.

1. Директор	7 кал. дн.
2. Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе)	5 кал. дн.
3. Заместитель директора (по культурно-просветительской работе)	5 кал. дн.
4. Начальник хозяйственного отдела	3 кал. дн.
5. Главный бухгалтер	3 кал. дн.
6. Ведущий бухгалтер	3 кал. дн.

1. В документе
указано, что документ
выдан в 1994 году.

Прошито и
перешито
21 (двадцать
одна страница)



... и
...
Л. И. Егорова