

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ»
ГОРОДА БЕЛОКУРИХА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2026 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «ЦЭВ» Протокол № 8 от «25» декабря 2023 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБУ ДО «ЦЭВ»
Е.А. Ветохин



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания
трудоого коллектива
МБУ ДО «ЦЭВ»
В.Н. Токарев

Коллективный договор зарегистрирован
в ЦЗН г. Белокуриха

№ 68 от «25» 12 2023 г.

Директор ЦЗН Е.Н. Казанцева



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ЦЭВ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования (далее - Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с установленными законами иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива;

- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ЦЭВ».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного 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 коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любая из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением Общего собрания трудового коллектива.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение (принимает по согласованию) Общего собрания трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении

учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- другие локальные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию);
- консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и 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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО «ЦЭВ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником.

РАБОТОДАТЕЛЬ вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) РАБОТОДАТЕЛЯ должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

Срочный договор может заключаться по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплаты на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения. 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 очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, сохраняя объем и преемственность групп в объединениях.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБУ ДО «ЦЭВ».

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

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

1) по взаимному согласию сторон:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

2) по инициативе работодателя в случае:

сокращения количества групп;

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, карантин, стихийных бедствий и в других случаях);

восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год

в связи с изменениями числа групп или количества обучающихся, изменения образовательных программ.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен РАБОТОДАТЕЛЕМ в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

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

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ

УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.4. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.5. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ.

3.6. Согласовывает с Общим собранием трудового коллектива, Советом учреждения приказы, правила, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращение штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.7. Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает должностные обязанности (инструкции) работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

3.10. Организует работу педагогов в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий.

3.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, осуществляет временный перевод работников на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе

работников на дистанционную работу) предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором.

3.13. При временном переводе (по инициативе работодателя) на дистанционную работу обеспечивает работника необходимыми для выполнения работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

3.14. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику отпусков.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.16. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.18. Работодатель предоставляет отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законами РФ.

3.19. Осуществляет защиту персональных данных работников учреждения.

3.20. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.21. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный Фонд России; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в Социальный Фонд России, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.22. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.23. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

СОВЕТ УЧРЕЖДЕНИЯ:

3.24. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.25. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.26. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

3.27. Представитель Совета учреждения включается в создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. РАБОТОДАТЕЛЬ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Педагогические работники обязаны повышать свою квалификацию.

4.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- 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.173-174, 176-177 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;

- гарантии и компенсации могут предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме ст. 177, 198 – 199 ТК РФ;

- работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность предоставлять гарантии и компенсации в одной из организаций по выбору работника ст.177 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования и по ее результатам устанавливать работникам категории, соответствующие занимаемой должности, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива учреждения в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦЭВ», учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ЦЭВ».

6.1.2. 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 в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен день отгула.

6.1.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «ЦЭВ», правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

6.1.6. В каникулярное время работники учреждения привлекаются с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.7. Один выходной день педагогическим работникам определяется самостоятельно, согласно с администрацией учреждения, согласно их расписанию на учебный год.

6.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых РАБОТОДАТЕЛЕМ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замещена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.2.1. Освободить сотрудника-донора от работы в день сдачи крови, согласно ст. 186 ТК РФ и предоставить дополнительный день отдыха в следующих случаях:

- после каждого дня сдачи крови (и её компонентов);
- если в день сдачи крови сотрудник работал (ст. 186 ТК РФ);
- когда день сдачи крови пришелся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, на выходной день работника или нерабочий праздничный день.

Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в любое другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

6.2.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день,
- для проводов детей в армию – 2 дня,
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- на похороны близких родственников – 3 дня.

В других случаях получение краткосрочного отпуска согласно законодательства ТК РФ.

6.2.3. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Порядок и единые принципы оплаты труда в учреждении осуществляются на основании Положения о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЦЭВ».

7.2. Заработная плата рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Белокуриха № 955 от 27.08.2019 (с изменениями от 31.10.2023 г. №1988) и включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7.3. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на расчетный счет работника.

7.4. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

7.5. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в порядке, предусмотренном ТК РФ.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

7.7. Экономия средств фонда заработной платы может быть направлена на премирование, оказание материальной помощи работникам.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в случае:

- при направлении в командировку;

- при совмещении работы с получением образования (ст. 173-174, ст. 176-177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.2. Оказывает из имеющегося фонда экономии материальную помощь работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, в случае смерти работника, в связи с юбилейным днем рождением, по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

8.3. На период временного перевода на дистанционную работу (по инициативе работодателя) на работника предоставляет гарантии, предусмотренные ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. 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.

9.2. По результатам специальной оценки труда в МБУ ДО «ЦЭВ» осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные законодательством. В состав комиссии по проведению

специальной оценки условий труда включать членов Совета учреждения и ответственного по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников). Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда. Требовать от работников исполнения требований охраны труда.

9.4. Проводить со всеми сотрудниками МБУ ДО «ЦЭВ» два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (212 ТК РФ).

9.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10. Создать в МБУ ДО «ЦЭВ» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета учреждения.

9.11. Осуществлять совместно с Советом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.12. Предоставлять всем работникам МБУ ДО «ЦЭВ» два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя, а также добавить дополнительно оплачиваемый день для прохождения диспансеризации раз в три года, предпенсионерам – два дня каждый год.

9.13. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку. Обеспечить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

9.14. Приобретать за счет средств работодателя и выдавать работнику средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

9.15. Расследовать и вести учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

9.16. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.17. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

СОВЕТ УЧРЕЖДЕНИЯ обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили Совет учреждения представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью внесения сведений о трудовой деятельности в Социальный фонд России.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУ ДО «ЦЭВ».

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

10.10. Осуществлять культурно-массовую, досуговую, профилактическую и оздоровительную работу МБУ ДО «ЦЭВ».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.

11.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока до принятия нового.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утвержден на
Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 8 от «25» декабря 2023 г.