

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 гг.

Березовское муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества»

Принят на Общем собрании работников БМАУДО ЦДТ

Протокол от 20.05.2024 № 2

Представитель от работников:
Председатель Общего собрания
работников БМАУДО ЦДТ

[Подпись] О.В. Гуцина
Протокол № 2 от «20»
мая 2024 г.

Представитель от работодателя:
Директор БМАУДО ЦДТ

[Подпись] Е.В. Комарова
МП
БМАУДО
ЦДТ
Россия Свердловская область Березовский район
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования «Центр детского творчества»
Березовский район * «Березовский центр детского творчества» *
ИНН 6604010926 * ОГРН 1026600669446 *
ОБ * Юридический адрес * 6604010926 *
6604010926 * ОГРН 1026600669446 *
6604010926 * ОГРН 1026600669446 *

Березовский, 2024 г.



Содержание

№	Раздел	Страницы
I.	Общие положения	2-3
II.	Трудовые отношения. Трудовые договоры	3-7
III.	Рабочее время и время отдыха	7-10
IV.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	10-11
V.	Охрана труда и здоровья работников	11-13
VI.	Социальные гарантии, компенсации и льготы	13-15
VII.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	15-16
VIII.	Заключительные положения	16

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Березовском муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – БМАУДО ЦДТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников БМАУДО ЦДТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора, действующего на основании Устава (далее – работодатель);

работники БМАУДО ЦДТ в лице их представителя – уполномоченного Общим собранием работников, которое действует на основании Устава и является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников БМАУДО ЦДТ, включая совместителей, а также не участвовавших в коллективных переговорах.

1.4. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации БМАУДО ЦДТ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по взаимному соглашению сторон, подписавших коллективный договор, утверждаются на общем собрании работников и оформляются протоколом. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия

настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников БМАУДО ЦДТ не реже одного раза в год.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

II. Трудовые отношения. Трудовые договоры

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка БМАУДО ЦДТ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом БМАУДО ЦДТ, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами БМАУДО ЦДТ, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), не предусмотренной должностной инструкцией, за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение).

2.7. Расторжение трудового договора с работниками, осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации или по причинам, оговоренным трудовым договором. В день прекращения трудового договора работодатель обязан предоставить

сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать работнику трудовую книжку (при наличии) и произвести с ним расчет в соответствии с ТК. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.8. Стороны договорились в отношении педагогических работников:

- Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в БМАУДО ЦДТ.

- Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

- Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет

- Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии БМАУДО ЦДТ, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы).

- Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

- 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).

- В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей.

Непосредственными должностными обязанностями педагогов дополнительного образования детей, связанными с составлением ими отчетной документации, могут являться:

- составление программ и планов занятий;
- оценка эффективности обучения, в том числе с использованием компьютерных технологий (текстовых редакторов и электронных таблиц);
- ведение журнала, в том числе в электронной форме.

При возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

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

2.9. Работодатель обязуется:

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом БМАУДО ЦДТ, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

- Прием на работу оформлять заключением трудового договора (для педагогических работников – эффективным контрактом).

Трудовой договор (эффективный контракт) с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

- Трудовой договор, не оформленный в письменной форме считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

- Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника:

- объем учебной нагрузки (педагогической работы),
- режим и продолжительность рабочего времени,
- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника,
- доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера),
- меры социальной поддержки.

- 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.

- Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

- Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

- Уведомлять работников БМАУДО ЦДТ:

- 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 в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,

- при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Уведомление работников БМАУДО ЦДТ в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- отнесенные категории граждан предпенсионного возраста (до назначения страховой пенсии по старости остается менее 3 лет);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

- Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников БМАУДО ЦДТ.

- Не допускать увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в БМАУДО ЦДТ, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции согласно статье 17 ФЗ от 30.03.1995г. № 38-ФЗ.

- Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иными федеральным законом, сохранялось место работы.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников БМАУДО ЦДТ определяется настоящим коллективным договором в соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы, согласованными с общим собранием работников БМАУДО ЦДТ.

3.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников БМАУДО ЦДТ определяются на основании «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала БМАУДО ЦДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- Рабочее время педагогических работников БМАУДО ЦДТ определяется учебным расписанием и должностными обязанностями.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одному из родителей (опекуну, попечителю, законному представителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет),
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор БМАУДО ЦДТ по согласованию с педагогическим работником. Объем учебной нагрузки

связан с количеством групп в объединении и количеством учебных часов, предполагаемых на каждую группу.

При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся или по письменному заявлению педагога.

- Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года.

- Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными актами БМАУДО ЦДТ.

- Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. В течение рабочего дня работнику БМАУДО ЦДТ предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут и не более двух часов, время и продолжительность которого входит в рабочее время и определяются работником самостоятельно с учетом специфики деятельности. Для обеда без отрыва от работы должно быть оборудовано специальное место

3.6. Привлечение отдельных работников к дежурству и некоторому виду работ в выходные и праздничные дни допускается в соответствии с ТК РФ с согласия работников по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни могут предоставляться по согласованию с администрацией БМАУДО ЦДТ в удобное для работника время.

- Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет, без их согласия.

- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется любой день отдыха.

- В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал БМАУДО ЦДТ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет для административного, педагогического персонала, специалистов - 42 календарных дня, педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней, учебно-вспомогательного персонала – 28 дней.

- Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы БМАУДО ЦДТ и благоприятных условий для отдыха работников.

- Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

- При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с каждым работником не позднее, чем за 2 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 оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

- Отпуска педагогическим работникам БМАУДО ЦДТ, как правило, предоставляются в период летних каникул.

- Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

- Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя БМАУДО ЦДТ.

- По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

- Работникам по их желанию предоставляется оплачиваемый отпуск при получении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Продолжительность такого отпуска устанавливается с учетом срока действия путевки.

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

- Изменение графика отпусков осуществляется с письменного согласия работника.

3.8. Педагогическим работникам, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

- Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

- Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

- Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

- Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске не

оплачивается.

IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников БМАУДО ЦДТ и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников БМАУДО ЦДТ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), базовой ставки заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

– размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности - повышается на 25 процентов.

4.3. Для работников БМАУДО ЦДТ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (на основании протокола проведения специальной оценки условий труда);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- выплаты за работу в муниципальных дошкольных образовательных организаций компенсирующего вида, реализующих адаптированные образовательные программы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников БМАУДО ЦДТ, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется БМАУДО ЦДТ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.6. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников БМАУДО ЦДТ и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

В целях социальной защищенности работников БМАУДО ЦДТ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора БМАУДО ЦДТ применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения

Российской Федерации;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при награждении Почетной грамотой администрации Березовского городского округа, Благодарственным письмом Думы Березовского городского округа;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДТ.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне дня выплаты заработной платы. Условия оплаты труда, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и иными нормативными правовыми актами.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.8. О размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период, работник извещается в письменной форме в виде расчетного листка.

4.9. В области нормирования труда стороны договорились:

4.9.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности, нормальные условия для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника;

4.9.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

4.10. Гарантии и компенсации.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

V. Охрана труда и здоровья работников

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается соглашение по охране труда (является приложением к коллективному договору).

5.2. В области охраны труда и здоровья работодатель обязуется обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- прохождение обучения по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда руководителей, специалистов, членов комиссии и председателя общего собрания трудового коллектива не реже 1 раза в три года;

- проверку знаний работников БМАУДО ЦДТ требований инструкций, должностных обязанностей по охране труда к началу учебного года;
- наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах;
- наличие инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласованных с Общим собранием трудового коллектива
- проведение, в установленном порядке, работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- выдачу работникам средств индивидуальной защиты (СИЗ) для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществлять в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков;
- 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 в соответствии с итогами специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- прохождение обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний;
- своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета. Осуществлять, в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;
- эффективную работу комиссии по охране труда, созданную для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в БМАУДО ЦДТ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- предоставление другой работы сотруднику в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья (вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда) до устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;
- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя БМАУДО ЦДТ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, получении микротравмы;
- отказываться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.4. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторного инструктажей по охране труда;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками (гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ).

VI. Социальные гарантии, компенсации и льготы

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам БМАУДО ЦДТ предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

- Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ);

- Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов;

- В новогодние праздники организовывать для детей сотрудников новогодние подарки за счет средств работодателя или других финансовых источников (при наличии средств);

6.3. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

6.4. Реализовать в рамках «Комплекса мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью» (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

6.5. Работодатель гарантирует права и создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности, а также направленные на развитие системы наставничества:

– работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (60 ТК РФ);

– работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники;

– работникам предпенсионного и пенсионного возраста не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы;

– преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);

– работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году;

– осуществлять организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;

– предоставление сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ) и др.

– работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

– работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст. 80 ТК РФ). Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст.ст.77, 81 ТК РФ).

6.6. Работодатель гарантирует права и создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке молодежи:

- содействовать молодым специалистам в успешном прохождении аттестации;
- организовывать методическое сопровождение деятельности молодых специалистов, включая закрепление наставников в первый год их работы.

VII. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников, результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, и предусматривает следующие мероприятия:

- организация наставничества и адаптации молодых работников;
- повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку работников;
- организация профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 (трех) лет;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного возраста.
- Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных заведениях, предоставляет возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.
- организация работникам повышение квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

- предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение;
- оставление на работе при сокращении численности или штата работников тех сотрудников, категории которых пользуются преимущественным правом, предусмотренным ст.179 ТК РФ, а также работников из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет; работников, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающих инвалидов;

7.3. При расторжении трудового договора работникам выплачиваются выходные пособия (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации):

- работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- при прекращении трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

VIII. Заключительные положения

8.1. Договор заключен сроком на три года, и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Если ни одной из сторон по окончании срока действия данного договора не внесено предложений о его расторжении и заключении нового договора, данный договор пролонгируется на целый срок.

8.2. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

8.3. Работодатель обязуется:

- в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в орган по труду по месту нахождения БМАУДО ЦДТ для его уведомительной регистрации.

- в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников БМАУДО ЦДТ, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

- разместить в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте БМАУДО ЦДТ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о выплатах стимулирующего характера;
- Соглашение по охране труда.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 305635189186826168010400438383193104950455390077

Владелец Комарова Елена Владимировна

Действителен с 01.04.2024 по 01.04.2025