

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Родник»
городского округа Тольятти**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

срок действия

с 29.11.2023 г. по 28.11.2026 г.

Принят
на общем собрании работников
«29» ноября 2023 года
Протокол № 1

Юридический адрес организации:
445008, Российская Федерация,
Самарская область,
город Тольятти,
ул. Л. Чайкиной, 69,

Работодатель:
директор Ширяева Светлана Геннадьевна,
телефон (8482) 241830

Представитель работников:
Зеленов Владислав Владимирович,
телефон (8482) 241830

Численность работников – 40 человек,
Код ОКВЭД 80.10.3 – Дополнительное образование
Код ОКФС 14 – Муниципальная собственность
Отраслевой профсоюз:
Профсоюз работников образования и науки РФ

г.о. Тольятти

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Родник» городского округа Тольятти заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Конституцией РФ и иными нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Ширяевой Светланы Геннадьевны,

Работники в лице их представителя – Зеленова Владислава Владимировича,

уполномоченного представителя от работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор признает право работодателя на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на прием, продвижение по должности, организации повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты труда.

1.4. Коллективный договор заключается на основе принципов социального партнерства: равноправия сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

обязательность выполнения коллективного договора;

контроль за выполнением принятого коллективного договора;

ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля о выполнении коллективного договора, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, со времени вступления их в трудовые отношения с работодателем независимо от того, являются ли они членами профессионального союза. Работники, не являющиеся членами профсоюза,

имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. Изменение и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон.

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

1.11. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора не может приводить к снижению уровня гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие нормы включены в коллективный договор, они не подлежат применению.

1.12. Спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий договор заключается на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

учет мнения профсоюзного комитета;

проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;

обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

Профсоюзный комитет имеет право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Раздел 2. Права и обязанности сторон в области трудовых отношений

2.1. Обязанности работодателя

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля, за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.2. Обязанности представительного органа работников

осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, рассмотренных коллективным договором;

периодически доводить до сведения трудового коллектива промежуточные итоги выполнения коллективного договора;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия несчастных случаев на производстве;

проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;

постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.3. Обязанности работников

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

проходить в установленные сроки медицинский осмотр.

сохранять наполняемость групп, формировать у детей бережное отношение к имуществу Учреждения.

2.4. Права работодателя:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
принимать локальные нормативные акты;
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Права представительного органа работников:

получать всю необходимую информацию, для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК);
инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;
организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии со ст. 409 ТК и законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», правами членов профсоюза и тех работников организации, которые в соответствии со ст.28 п.4 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» оформили свои отношения с профкомом.
обращаться за консультациями, связанными с работой, и условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет, областной комитет и областной Совет профсоюзов за правовой помощью и получать ее.

2.6. Права работников:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешений индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

3.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

3.4. Условия договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.5. Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальными соглашениями, локальными нормативными актами.

3.7. Трудовой договор с работником может заключаться:
на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

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

3.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 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.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.11. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

3.13. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

3.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, заверенные надлежащим образом копии иных документов, связанных с работой и произвести расчет согласно ст. 140 ТК РФ.

3.15. Трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в случаях регламентированных ст. 81 ТК РФ.

3.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи.

В случае, когда день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за выдачу трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. В МБОУ ДО «Родник» устанавливается 6 дневная рабочая неделя, общим выходным днем является воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего времени, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО «Родник», годовым учебным графиком, графиком сменности.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 36 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени руководящего, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

4.6. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536.

4.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.8. Рабочее время педагогов дополнительного образования состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной (преподавательской работы – не более 18 часов в неделю), являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными

характеристиками по занимаемым работниками должностям и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной (преподавательской) нагрузки.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, устанавливается ежегодно на начало учебного года.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении дополнительных обязанностей, предусмотренных другой частью педагогической работы (участие в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, выполнение предусмотренных графиками, планами, расписаниями Учреждения мероприятий по реализации образовательных программ, плановый субботник), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

4.9. Для всех работников Учреждения продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями Новогодних каникул и Рождества Христова. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями Новогодних каникул и Рождества Христова, на другие дни в очередном календарном году федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ (ст.112 ТК РФ).

4.11. Для отдельных категорий работников в Учреждении установлен ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день устанавливается заместителю директора по УВР, заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру.

Таким образом, вышеуказанные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых полномочий за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней.

4.12. В соответствии с режимом работы МБОУ ДО «Родник» вводится сменная работа для следующих категорий работников: сторожа. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзным комитетом и утвержденным директором МБОУ ДО «Родник». Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В связи с невозможностью установления ежедневной или ежемесячной продолжительности рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени этой категории работников за учетный период - 1 год, в рамках которого балансируются отработанные часы и норма часов этого периода. Сторожа работают в соответствии с утвержденным графиком сменности, ночным временем считается период с 22.00 до 06.00.

4.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. Работа учреждения в каникулярное время организуется по плану, утвержденному приказом директора. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.14. Оплата труда педагогических и других категорий работников, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

4.15. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство). Заключение трудового договора о выполнении работы у другого работодателя (внешнее совместительство) возможно только с согласия работодателя.

4.17. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4х часов в день, половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

4.18. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (подп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41).

4.19. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.20. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

Раздел 5. Учебная нагрузка. Норма труда

5.1. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения верхним пределом не ограничена.

5.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, должен соответствовать приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, а также Постановлению Минтруда РФ от 30.06.2003 №41.

5.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется на начало учебного года.

5.4. Норма убираемой площадь для уборщика служебных помещений на ставку заработной платы составляет не более 100 кв. м.

Раздел 6. Время отдыха

6.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

6.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, на основании графика. Указанный перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

6.3. Учитывая специфику работы учреждения, стороны договорились, что сторожа (вахтеры) при работе в ночное время имеют возможность использовать перерыв для отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на основании ст. 114 ТК РФ, в соответствии с графиком отпусков. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.6. Педагогическим работникам, заместителю директора по УВР предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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 федеральными законами.

6.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Для членов семей мобилизованных граждан ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время.

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:
временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска

работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.13. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

председателю профкома – 5 календарных дней в связи с ведением профсоюзной деятельности;

за работу без листков нетрудоспособности в календарном году – 3 календарных дня.

за ненормированный рабочий день:

заместителю директора по УВР – 3 дня

заместителю директора по АХР- 3 дня

главному бухгалтеру- 3 дня

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам как отдельно от основного оплачиваемого отпуска, так и путем присоединения к нему.

6.14. 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 (ст. 128 ТК РФ).

6.15. Стороны пришли к соглашению, что работник МБОУ ДО «Родник» имеет право на получение отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

свадьбы самого работника – 3 календарных дня;

отцу при рождении ребенка – 3 календарных дня;

смерть близких родственников – 3 календарных дня;

в других случаях по договоренности между работником и администрацией учреждения, разбирая каждый конкретный случай.

6.16. Педагогическим работникам учреждения по их письменному заявлению в соответствии с подп.4 п.5 ст.47 закона "Об образовании в Российской Федерации", ст.335 ТК РФ предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Длительный отпуск оформляется приказом образовательного учреждения. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность)

6.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные дни 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 в целом. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день

6.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

Раздел 7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.3. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

7.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым и коллективным договором, не могут быть ухудшены, по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными трудовыми актами.

7.5. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных договором и должностной инструкцией.

Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по соглашению сторон на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору

7.6. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.8. Система и формы оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Родник», утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.9. Работникам устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам, ставкам заработной платы за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также выполнение работ, не связанных с основной деятельностью, согласно Положения «Об оплате труда работников МБОУ ДО «Родник», Положения «О регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «Родник», утвержденных с учетом мнения профсоюзного комитета. Источником финансирования является фонд оплаты труда в соответствии с утвержденной сметой учреждения.

7.10. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с должностными окладами работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников и профессий рабочих, утвержденными Постановлением администрации г. о. Тольятти от 30.07.2019г. № 2019–п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с последующими изменениями и дополнениями); Постановлением администрации г.о. Тольятти от 26.02.2020г. № 578-п/1 о внесении изменений в «Постановление администрации г. о. Тольятти от 30.07.2019г. № 2019–п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

7.11. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности учебных групп, результатов комплектования.

7.12. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением категории, нагрузки работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

7.13. Заработная плата работникам перечисляется через банк на индивидуальные пластиковые карты не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 22 числа, за вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Каждому работнику выдается расчетный лист с указанием начислений и удержаний по заработной плате. Работодатель обязуется не допускать случаев задержки выплаты заработной платы.

7.14. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

7.15. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.16. Индексация заработной платы (с учетом роста цен и уровня инфляции) производится в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.17. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

других случаев, предусмотренных Федеральными законами.

7.18. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах выделенных средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

7.19. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за:

правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок; своевременной выплатой заработной платы.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации по утвержденным нормам в следующих случаях:

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Вопросы гарантий и компенсаций, работникам, направляемым в служебные командировки, регулируются Положением о командировках в МБОУ ДО «Родник».

8.3. Работникам Учреждения на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, может выплачиваться материальная помощь в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «Родник», утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.5. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность), и средний заработок по месту работы.

8.6. 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 ч.3 ст.185.1 ТК РФ, 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 при прохождении диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

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

8.7. Демобилизованным работникам предоставляется 3 дополнительных дня отдыха в год для прохождения восстановительных процедур (в т. ч. медицинских).

8.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

8.9. Работодатель рассматривает ходатайства о представлении работников к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 9. Охрана труда и производственная санитария

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда;

организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

9.3. Работник обязан:

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

правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические один раз в год (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4. В МБОУ ДО «Родник» по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профсоюзного комитета создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители профсоюзного комитета. В МБОУ ДО «Родник» разработано положение о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное работодателем и согласованное с профсоюзным комитетом.

9.5. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к Соглашению об охране труда.

Раздел 10. Условия и охрана труда женщин

10.1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей -110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

10.2. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.3. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

10.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Раздел 11. Условия труда работников в возрасте до восемнадцати лет

11.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

11.2. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

11.3. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Раздел 12. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

12.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

12.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику 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).

12.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)

семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

демобилизованные работники, инвалиды боевых действий по защите Отечества;

работники повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

12.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения увольнение допускается, если невозможно перевести 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. Работодатель обязан предлагать работнику все, отвечающие вышеуказанным требованиям, вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

12.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

12.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере и на условиях, устанавливаемых федеральными законами.

Раздел 13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

13.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-

заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

13.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

13.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

13.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

13.5. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения имеют право на:

ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

13.6. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют право на предоставление им по месту работы ежегодного

дополнительного отпуска продолжительностью 3 месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

13.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

13.8. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательных программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;

13.9. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

13.10. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в течение недели.

Раздел 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

14.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

14.2. Работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

14.3. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования.

14.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Раздел 15. Социальное, медицинское, жилищно-бытовое обслуживание

15.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

15.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками МБОУ ДО «Родник» медицинского осмотра и диспансеризации

15.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение травматизма.

Раздел 16. Гарантии деятельности представительного органа работников

16.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности представительного органа работников в соответствии со ст.377 ТК РФ.

16.2. В целях создания условий для успешной деятельности представительного органа работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

соблюдать права представительного органа работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение представительного органа работников в порядке и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором; безвозмездно предоставлять помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

предоставить в бесплатное пользование необходимые для деятельности представительного органа работников оборудование, средства связи, оргтехники.

16.3. С учетом мнения представительного органа работников Учреждения производится: установление системы оплаты труда, включая порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении, принятие правил внутреннего трудового распорядка, установление сроков выплаты заработной платы работникам, установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Раздел 17. Заключительные положения

17.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу 29.11.2023г.

17.2. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

17.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенным на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и поведения забастовок.

17.4. Контроль за выполнением Договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При

проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

17.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

17.6. подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От работодателя:

Директор МБОУ ДО «Родник»

Ширяева С.Г.

« 29» ноября 2023 г.

От работников МБОУ ДО «Родник»:

Уполномоченный представитель работников

Зеленов В.В.

« 29» ноября 2023 г.