

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ»

670034, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Хахалова, 3 тел. 8(3012)-55-21-12, E-mail: geldorddt@yandex.ru

на 2025 – 2028 г.г.

Принят на собрании трудового коллектива

«27» марта 2025 года

Протокол № 1

От работодателя:

Сирина А.В., директор МБУ ДО ЖДТ

М.П.



От работников:

Заркова И.Ю., председатель ПК

М.П.



Зарегистрирован в Комитете экономического развития
Администрации г. Улан-Удэ

от «___» _____ 20___ г.

М.П.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«03» апреля 2025 г.
Регистрационный № 61
и.м.с. Доржиев С.С.
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись: С.С. Доржиев

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
5. Рабочее время и время отдыха.....	7
6. Оплата и нормирования труда.....	9
7. Социальные гарантии и компенсации.....	11
8. Охрана труда и здоровья.....	12
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	14
10. Обязанности Профкома.....	15
11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на срочную военную службу, военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.....	16
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	17

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ»

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» в лице его директора Сириной А.В., именуемого далее «Работодатель», и работниками МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» в лице председателя первичной профсоюзной организации Зубковой С.В., именуемыми далее «работники», и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» (далее МБУ ДО ЖДТ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ЖДТ (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями в условиях бюджетной организации.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все опорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2) Положение о стимулирующей части ФОТ по результатам основной деятельности работников.

3) Положение об оплате труда, установления доплат и надбавок работникам, о премировании работников по итогам выполненной работы и в связи с юбилейными датами.

4) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% к тарифной ставке рабочим, специалистам и служащим МБУ ДО ЖДТ (приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками через Профком:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- учет мнения членов Управляющего совета Учреждения;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по реорганизации или ликвидации Учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

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

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

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный срок и бессрочно. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.5. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. организовывать переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.3.2. обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.3.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.3.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.

3.3.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии с п.2,3,5 ст.81 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работника, обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников из числа административно – хозяйственного, учебного – вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставу.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Привлечение работников Учреждения к работе в нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, кроме беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК.РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем педагогическим и организационным работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнений Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающие более 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК.РФ).

5.8. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение 4 в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем ст.101 ТК РФ, и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.)

5.9.2. Предоставлять работникам в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях (ТК РФ Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы):

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или служащих, или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанности военной службы либо следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы- 14 дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (абзац введен Федеральным законом от 07.04.2025 N 64-ФЗ);
- работающим инвалидам – 60 дней.

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, которые имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.10. Выходные дни при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. На основании ст. 17 Конституции РФ «О нормах международного права» и ст. 28 «О свободе совести и вероисповедания», работодатель гарантирует свободу совести и вероисповедания с соблюдением устава Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка, и должностными обязанностями работника.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организации бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации, стажа педагогической работы, а также учитывается районный коэффициент и коэффициент за стаж работы в районах, приравненных к Крайнему Северу.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников, работников образования Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 –е и 25 –е числа текущего месяца. Выплата за ежегодный оплачиваемый отпуск производится за 3 дня до его начала. Задержка заработной платы и выплаты за ежегодный оплачиваемый отпуск не допускается и компенсируется в соответствии с законодательством.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.6. В учреждении дополнительного образования устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Управляющим Советом Дома творчества.

6.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

6.8. Педагогическим работникам, установленным квалификационные категории Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) со дня его подписания. Учреждением устанавливается за

высшую квалификационную категорию в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада); за первую квалификационную категорию в размере 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) на основании Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» (Приказ № 11 от 01.04.2025 г.).

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

6.8. Нерабочими праздничными днями являются: (ТК РФ Статья 112. Нерабочие праздничные дни):

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 праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденным Учреждением и Управляющим Советом плана финансово-хозяйственной деятельности и расходов на текущий год и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с квалификацией работников;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством (доплаты к выходному пособию, в случае сокращения работника, пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания, пособия по инвалидности, увальчу на производстве), Положением об оплате труда и распределением стимулирующей части ФОТ, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда (квалификационной категории) оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификация утверждается директором ЖДТ не позднее 1 октября текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работником несет Работодатель (ст.142 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5 000 руб. за счет Учреждения из бюджетных средств экономии или из бюджетных средств при наличии прибыли.

7.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.5 Учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в рамках внутреннего совместительства.

7.2.6. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения из внебюджетных средств при наличии прибыли, средств экономии для восстановления здоровья, а также в случаях:

- рождения ребенка в размере 3000 рублей;
- в случае смерти родственников сотрудника Учреждения (супруга, супруги, ребенка, матери, отца, сестры, брата) в размере 3000 рублей;
- в связи с тяжелым заболеванием работника в размере 5000 рублей;
- в случае смерти сотрудника предусмотрена выплата в размере 5000 рублей, а также выплаты производятся в соответствии со ст. 141 Выдача заработной платы, не полученной на день смерти работника ТК РФ.

7.3. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, места для приема пищи), если предусмотрены условия для организации питания.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами обязуется:

8.1. Обеспечить гарантии прав работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить обучение и проверку знаний, требований охраны труда руководителей подразделений и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной безопасности, оказанию помощи пострадавшим. Повторный инструктаж по охране труда с работниками проводить два раза в год: до 15 сентября и до 15 марта.

8.4. Разработать и утвердить перечень инструкции по охране труда по профессиям и видам работ. Согласно перечню, пересмотреть ранее разработанные и разработать недостающие инструкции по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкции, журналов инструктажа и других материалов.

8.6. Обеспечить Учреждение аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по поручению Учреждения, в соответствии с требованиями ст. 227 – 231 ТК РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002. № 73.

8.9. Проводить расследование несчастных случаев, произошедших с учащимися и воспитанниками во время учебно – воспитательного процесса и организованных мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника Учреждения или лица, назначенного приказом руководителя, если несчастный случай повлек за собой потерю трудоспособности (здоровья) учащегося на один день и более в соответствии с медицинским заключением.

8.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

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

8.12. Предоставить работникам ЖДТ для прохождения медицинских осмотров день с сохранением средней заработной платы.

8.13. Предоставить работникам ЖДТ диспансеризацию с сохранением средней заработной платы (ст. 185.1. ТК РФ) в зависимости от возраста и статуса работника количество выходных дней:

- работники от 18 до 39 лет могут взять один выходной для диспансеризации один раз в три года;
- работники от 40 лет и старше вправе получить один выходной ежегодно;
- пенсионеры и лица предпенсионного возраста имеют право на два выходных дня в год.

Дополнительно в льготную категорию включены инвалиды боевых действий и ветераны Великой Отечественной войны — им диспансеризация предоставляется ежегодно независимо от возраста (п. 5 Порядка, утвержденного приказом Минздрава России от 17.04.2021 № 404н).

8.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Учреждения.

8.15. Проводить специальную оценку условий труда (рабочих мест) согласно графику проведения спецоценки, утвержденного приказом директора учреждения. По

общему правилу, спецоценка проводится в отношении каждого рабочего места, включая офисные помещения, не реже чем один раз в пять лет (ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно – оздоровительные и культурно – досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющихся членом профсоюза, по ст.2,3 и 5 ч. 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения Профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2,3,5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с соблюдением

порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, - то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК РФ). Гарантия распространяется на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

Работодатель может предоставлять членам профбюро дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на пять рабочих дней, который суммируется с основным отпуском.

Работодатель может премировать членов профбюро за выполнение общественной работы.

9.11. Профком имеет право принимать участие в следующих решаемых Работодателем вопросах:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны разрешают его в порядке, предусмотренном ст.401 – 404 ТК РФ.

Х. Обязанности Профкома

Профком обязуется:

III.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

III.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

III.3. Совместно с Работодателем работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

III.4. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий

коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.6. Участвовать в работе комиссии Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе централизованного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

10.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких и родственников, на восстановление здоровья, по случаю юбилея, бракосочетания, рождения ребенка.

10.9. Осуществлять культурно – досуговую и физкультурно – оздоровительную работу в Учреждении.

III. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на срочную военную службу, военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

11.1. В случае призыва работника на срочную военную службу, военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на срочную военную службу, военную службу по мобилизации или указание федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, приостановлением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

11.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

11.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, государственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

11.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на срочную военную службу, военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для обязательной регистрации.

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения независимого контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Работодатель и работники рассматривают в 10 – дневный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. Работодатель и работники соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Всего пронумеровано, прошито и скреплено
печатью 18

всех документов листов).

Директор МБУ ДО ЖДТ: Сирин А.В.

/Сирин А.В. 20.05.17

«03» апреля 2017 г.

