

11.06.24

г. Лысково

866 11

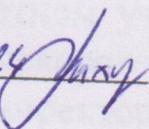
18.06.2024



Работодатель
(юридическое лицо):

11.06.24  И.В.Ефимова

Работники в лице их
Представителя

11.06.2024  Е.Н.Тихонова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА Г. ЛЫСКОВО»

НА 2024 – 2027 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

Регистрационный номер _____ от «__» _____ 2024 г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата «16» 07 2024 г. № 780/24-КД

С рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний

Руководитель управления
И.О. Пантюхин

(подпись) (ФИО)

г.Лысково

2024 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества г. Лысково» (Дома детского творчества), заключенный между Работодателем в лице директора Дома детского творчества Ефимовой И.В. и работниками Дома детского творчества в лице их представителя методиста Тихоновой Е.Н
- 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 Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Лысково» (далее - Организация) 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.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации Организации 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 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 Организации.
- 1.12. Все спорные 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 положения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнения представителя работников: Правила внутреннего трудового распорядка Организации, Положение об оплате труда работников.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления организации непосредственно работниками:
 - 1.15.1. Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и действующим трудовым законодательством;

- 1.15.2. Консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.15.3. Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по реорганизации или ликвидации организации;
- 1.15.4. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- 1.15.5. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 1.15.6. Обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 1.15.7. Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.15.8. Другие формы.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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. 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 Организации, 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 зависящие 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 не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Организации 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 обязан обеспечить соблюдение порядка высвобождения работников Организации в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями (ст. 178, ст.179 ТК РФ).
- 2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

- 2.8. При приеме на работу работник обязан предоставить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию,

оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

К трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

- 2.9. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации и имеющими отношение к трудовой функции работника, а так же ознакомлен с приказом о приеме на работу, где указывается наименование должности и оклад в соответствии со штатным расписанием и квалификацией работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения об оплате труда работников.

- 2.10. При приеме на работу может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытаний не может превышать 3 месяцев, а для заместителей руководителя 6 месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.
- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. 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 Организации.
- 3.2. Работодатель определяет формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Организации.
- 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 три года;
- 3.3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- 3.3.2 В случае высвобождения работников 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);
- 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по следующим уровням профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ;
- 3.3.4. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений.
- 3.3.5. Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять работника 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, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период): 10% и более - в течение трех месяцев; 15% и более - в течении шести месяцев; 20% и более – в течение года. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

- 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. Стороны договорились, что:
 - 4.3.1. 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 пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ).
 - 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ).

5. Рабочее время и отдых.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (ст. 91 ТК РФ), (Утв. приказом № 28-о от 30.04.2015, изменения в правила внутреннего трудового распорядка организации утв. приказом №13-о от 18.02.2021), учебным расписанием, графиком работы, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них уставом Организации.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала в Организации установлена пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочей недели составляет: 40 часов. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается методистам, педагогам дополнительного образования (ст. 333 ТК РФ). Учебная нагрузка определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 5.3. Продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией в течение учебного года. Режим работы педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий и утвержденных директором Организации.
- 5.4. 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.
- 5.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды,

- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня или смены непедagogических работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
 - 5.7. По заявлению беременных женщин, женщин, имеющих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работников, имеющих престарелых родителей, требующих ухода, применяется по соглашению сторон гибкий режим работы, удобный для сотрудников и режима работы учреждения (ст.102 ТК РФ).
 - 5.8. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
 - 5.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
 - 5.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации. В этот период педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Организации.
 - 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). При составлении графика отпусков учитывать, по возможности, желание работников. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Директору, методисту, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования, техническому персоналу отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул. В течение учебного года отпуск предоставляется в исключительных случаях. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ. Продолжительность удлиненного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников – 42 календарных дня.

- 5.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, при этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное время, либо удобное для него время.

5.13. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- директору Дома детского творчества - 6 календарных дней;

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

- при рождении ребенка в семье — 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) — 5 дней;

- на похороны близких родственников — 5 дней;

- работающим пенсионерам по возрасту — до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — 14 дней;

- работающим инвалидам — 60 дней.

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда. Заработная плата работников Организации рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Лысково» и действующими правовыми актами.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4-е и 19-е числа текущего месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

- 6.4. Статья 135 ТК РФ обязывает работодателя устанавливать систему оплаты труда или коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Системы оплаты труда, включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором. Соглашениями, локальными нормативными актами.
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится:
- 6.5.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- 6.5.2. При присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- 6.5.3. При присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- 6.5.4. 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 оклада оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же 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.
- 6.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.7. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст. 142 ТК РФ).
- 6.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 6.10. Педагогическим работникам (труд которых оплачивается по часовой оплате) в случае, если занятия не были проведены по различным причинам (если они не были перенесены заранее на другое время с разрешения директора) часы занятий не оплачиваются, как неотработанные.
- 6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что Работодатель:

7.6. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8. Охрана труда и здоровья.

- 8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан:
- 8.1.1 Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителя и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
 - 8.1.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Организации вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, с соответствующей записью в журналах регистрации инструктажей. Повторные инструктажи по охране труда с работниками проводить два раза в год: до 15 сентября и до 15 января.
 - 8.1.3 Разработать и утвердить перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ. Согласно перечню пересмотреть ранее разработанные и разработать недостающие инструкции по охране труда.
 - 8.1.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
 - 8.1.5 Обеспечивать приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.
 - 8.1.6 Организовать пост для оказания первой помощи, укомплектованный аптечками для оказания первой помощи.
 - 8.1.7 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников Организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.
 - 8.1.8 Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Организации, 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.
 - 8.1.9 Проводить расследование несчастных случаев, произошедших с учащимися во время учебно-воспитательного процесса и организованных мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника Организации или лица, назначенного приказом руководителя.
 - 8.1.10 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.
 - 8.1.11 Сохранять место работы (должность) и заработок за работниками Организации 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).

- 8.1.12 Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Организации.
- 8.1.13 Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 8.1.14 Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- 8.1.15 Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- 8.1.16 Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- 8.1.17 Создать условия для формирования культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Организации.
- 8.2. Работник в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:
 - 8.2.1 При приеме на работу проходить медицинское освидетельствование и получить допуск к работе (ст. 213 ТК РФ).
 - 8.2.2 Проходить медицинские осмотры ежегодно на начало учебного года или после выхода из очередного отпуска (ст. 214 ТК РФ). Работник может быть отстранен от работы, если в течение 10-ти дней после выхода из очередного отпуска не прошел медицинский осмотр и не получил допуск к работе, до момента фактического получения допуска к работе. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 ТК РФ).
 - 8.2.3 Соблюдать инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.
 - 8.2.4 Обязанность работодателя обеспечить непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утверждённое приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н).

9. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.2. Работодатель и работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений
- 9.3. Работодатель и работники рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.4. 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.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Принят на заседании общего
собрания от 11 июня 2024 г.,
протокол №3