

Коллективный договор
между трудовым коллективом и администрацией
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр дополнительного
образования «Радуга» города Тайшета на 2024-2027 гг.



2024 год

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 .Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета в лице ее директора Дмитриченко Екатерины Александровны, представляющей интересы работодателей (далее - администрация). 665010, Иркутская область, г. Тайшет, ул. Ленина, 113, тел.: 2-42-04, 2-42-02

Совет трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета в лице её председателя – Васильевой Екатерины Анатольевны, представляющей интересы работников (далее СТК)

Настоящий коллективный договор:

- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов;
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников муниципального, бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» г. Тайшета, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и

улучшающие положение работников.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБУДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета

1.3. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. (Приложения)

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников организаций в сфере образования;
- участия работников или их представителей в управлении организациями в сфере образования;
- участия представителей работников и работодателей организаций в сфере образования, культуры, спорта и молодежной политики в разрешении трудовых споров.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

2.2. В коллективном договоре учреждения могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

2.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации.

2.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя.

Стороны обязуются:

2.5. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательного учреждения:

- принимать меры для полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;
- принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативных правовых актов, программ развития образовательного учреждения;
- принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательного учреждения в части средств, предусмотренных на эти цели в районном бюджете;
- совместно выходить в органы государственной власти с предложениями по социальной защите работников образовательного учреждения.

2.6. Обеспечивать участие представителей любой из сторон социального партнерства на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

2.7. Направлять по запросу любой из сторон социального партнерства имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников образования, обучающихся, в том числе:

- расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательного учреждения;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны

груда;

- показатели кадровой обеспеченности;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- проекты локальных нормативных правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений;
- другие аналогичные документы.

2.8. Информировать коллектив работников, родительскую общественность и население через собственные издания, СМИ, собрания (конференции) о социально-экономических проблемах, существующих в сфере образования, о своей деятельности по их решению.

Администрация образовательной организации обязуется:

2.9. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

2.10. Представлять в СТК проекты нормативных правовых актов, а также иных ведомственных нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения СТК.

2.11. Обеспечивать участие представителей СТК в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников, а именно:

Согласно Трудовому кодексу РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в организации;
- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- составляется график сменности;

- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда;
- утверждается форма расчетного листка;
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ;
- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время ;
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда ;
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка;
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание;
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодателем определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- при этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и обеспечивать право:
 - на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров;
 - на выдвижение требования работодателю;
 - на руководство забастовкой.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.12. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль соблюдения законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников организации.

2.13. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам коллектива в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов коллектива в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах, привлекая для этих целей средства и возможности вышестоящих организаций Профсоюза.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с руководителями образовательных учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.5. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ,

направленных на развитие образовательного учреждения;

3.6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

3.7. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений осуществлять только с согласия схода жителей.

3.8. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.9. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Обеспечить реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование;

- обязанности педагогических работников по освоению дополнительных профессиональных программ при условии направления их работодателями для прохождения дополнительного профессионального образования с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

3.12. Согласно статьи 187 ТК РФ 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. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.13. В случае если право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

3.14. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

3.15. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования, в том числе в случаях, когда дополнительного профессионального образования осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения дополнительного профессионального образования в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых

обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

Совет трудового коллектива обязуется:

3.16. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

3.17. Сообщать СТК, Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор

Администрация обязуется:

3.18. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) и правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом МБУ ДО «ЦДО «Радуга» г. Тайшета;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

3.18.1. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (не зависимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

3.18.2. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

разработать с учетом мнения профкома, обсудить в коллективе и утвердить форму' трудового договора для работников ОУ.

3.18.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

3.18.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ. учитывать следующие обстоятельства;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 55 лет - женщины, 60 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в РФ»

3.19.1. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц. воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет);
- увольнение членов коллектива без учета мотивированного мнения Совета трудового коллектива по правилам со ст. 82 ТК РФ;
- увольнение членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома по правилам ст. ст. 82, 373 ТК РФ.

3.19.2. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

3.19.3. Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

3.19.4. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК (сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производить с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.19.5. В соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

3.19.6. Принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в образовательной организации всех вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

3.19.7. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц при условии предоставления вакантной должности в данной организации посредством ведения кадрового резерва.

3.19.8. Оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу при последующем возникновении вакансий.

3.19.9. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

3.19.10. Выплачивать увольняемым работникам образовательных учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при:

- расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения;
- сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.19.11. В день расторжения трудового договора с работником работодатель выдаёт:

- Трудовую книжку
- Окончательный расчёт
- Справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдаётся по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2012 г. № 182н).
- Сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

3.19.12. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку по почте.

3.19.13. Увольнение членов коллектива по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива обязуется:

3.20.1. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

3.20.2. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

3.20.3. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией МБУДО Положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать кандидатуру в члены КТС организации;
- выдвигать представителя для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

3.20.4. Оказывать членам коллектива бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

3.20.5. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

Рабочее время и время отдыха.

Администрация обязуется:

3.21. Трудовой распорядок муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка

3.22. Составлять расписание непосредственной образовательной деятельности по

согласованию с советом педагогов, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной нагрузке.

Предусматривать возможность для выполнения педагогами методической работы и для повышения их квалификации.

3.23. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества групп.

3.24. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до достижения им 18 лет)

3.25. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)

3.26. В соответствии со ст. 113 ТК РФ Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения

Совета трудового коллектива, а именно: при проведении мероприятий Центра;

3.27. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни. оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ)

3.28. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

Отпуск

Администрация обязуется:

3.29. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с Советом трудового коллектива, и обеспечить наличие сопутствующей документации, а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- в соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим

первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года, не нарушая учебно-воспитательного процесса по согласованию с работодателем.

- Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью: основной - 42 календарных дня. дополнительный - 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области) итого 50 дней;

- Обслуживающему персоналу: основной - 28 календарных дней, дополнительный 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области) итого 36 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими особый характер работы согласно ст. 116.117 ТК РФ.

- Уборщице производственных и служебных помещений - 28 календарных дней, дополнительный - 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области) итого 36 календарных дней и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, занятой на работе с вредными и опасными условиями труда, имеющей особый характер работы согласно ст. 116.117 ТК РФ.

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется, как правило, не ранее чем по истечении шести месяцев со дня заключения настоящего договора.

- По соглашению сторон такой отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения указанного срока.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно графику отпусков, утвержденному в организации.

- С согласия Работодателя Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, если это не отразится на

нормальной работе соответствующего структурного подразделения организации. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон настоящего договора.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

3.30. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки.

3.31. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

- работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2 класса, либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.33. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- | | |
|---|------------|
| - вступление в брак самого работника | до 5 дней |
| - в случае бракосочетания члена семьи работника | до 3 дней |
| - в связи с проводами члена семьи в армию | до 3 дней; |
| - тяжелого заболевания близкого родственника | до 3 дней; |
| - в связи с похоронами родных и близких | до 5 дней; |
| - в связи с проводами члена семьи в армию | до 5 дней; |
| - работникам в связи с рождением ребёнка | до 5 дней |

- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет- до 14 дней.
- допущенных к вступительным экзаменам, в высшие и средние учебные заведения, поступающим и обучающимся в аспирантуре - на время экзаменов или экзаменационной сессии
- в других уважительных случаях.

3.33.1 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работу - на недостающие до этой продолжительности дни (ч 2. ст. 286 ТК).

3.33.2. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Находясь в указанном отпуске, работник может в любое время прервать его и выйти на работу, известив об этом работодателя письменно.

3.33.3. В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

3.34. Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ

IV. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;

- ежемесячных доплат педагогическим работникам - молодым специалистам;
- для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития № 302 от 12 апреля 2011 г.)

Администрация обязуется:

4.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими. 2012 года, Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области. Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции

4.2.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату за первую половину календарного месяца 30 числа, за вторую половину календарного месяца 15 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.2.3. Обеспечивать согласование Совета трудового коллектива по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

4.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются

федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением, а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

4.2.5.2. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад.

4.2.5.3. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ;

4.2.5.4. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.2.5.4.1. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.2.5.4.2. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.2.5.4.3. Штаты организации формировать с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе, устанавливать соответствующую доплату, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 2 к коллективному договору.

4.2.5.4.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.5.4.5. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему

законодательству.

4.2.6. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.2.7. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.8. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.2.9. В соответствии со ст. 414 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

4.2.10. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

4.2.11. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего
Педагог дополнительного образования	0,10-для первой категории
Педагог - организатор	0,15 - для высшей категории
Методист	0,10 - для первой категории
Педагог - психолог	0,18 - для высшей категории
Учитель - логопед	0,3 - для первой категории 0,5 - для высшей категории

4.2.12. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере до 20% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы Работникам образовательных учреждений, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня)

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений,

4.2.13 Производить единовременную выплату в размере 30, 20, 10 тысяч рублей победителям отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», занявших соответственно I, II, III место по истечении календарного месяца, в течение которого был проведен конкурс.

4.2.14. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента:

- вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- присуждение ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.2.15. В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.2.16. Выполнение в ОУ ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных

работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ)

4.2.17. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), представляющемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;

а так же:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов управления образованием.

4.2.18. В целях социальной поддержки и закрепления в учреждении образования молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных учреждениях, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них. окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием», установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы)

4.2.19. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

4.2.20. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) из районного бюджета, за исключением специалистов, которым оказывается финансовая поддержка по другим программам.

4.2.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работники, занятые в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут рассчитывать на доплату за «вредность» не менее 4 % к тарифной ставке (окладу) на основании ст. 147 ТК РФ, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

По должности водитель на основании Карты специальной оценки условий труда

рабочего места №1107 1204 от 16.12.2024г.

Совет трудового коллектива обязуется:

4.3.1. Установить контроль выполнения статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

4.3.2. Принимать согласованные и оперативные меры, в случае нарушений ст.4.3.1.

4.3.3. Представлять и защищать интересы членов коллектива в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией дошкольного учреждения.

4.3.4. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения: вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов коллектива.

V.ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора обязуются:

5.1. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условия труда и учебно-воспитательного процесса.

5.2. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5.3. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности МБУДО к новому учебному году, приемку помещений , с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.3.1. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля уполномоченному и членам комитета (комиссии) по охране труда.

- 5.4. Ежегодно проводить обучение ответственных по охране труда.
- 5.5. Проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте 1 раз в 5 лет, согласно ФЗ № 426 01' 28.12.2013 г.
- 5.6. В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.
- 5.7. Регулярно проводить обучение работников по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ГК РФ);
- 5.8. Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда в образовательной организации.
- 5.9. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-03 «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0.2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в планом мероприятий, разработанных согласно п. 5.1.1.
- 5.10. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.
- 5.11. В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать в образовательном учреждении района проведение бесплатных медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек.
- 5.12. Проводить бесплатное обучение работников образовательного учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
- 5.13. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:
- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;

- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

5.14. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.15. Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного органа в количестве 3 человек.

5.16. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению грамотами МО, званиями, наградами и др.

5.17. Гарантии и компенсации по результатам проведенной СОУТ:

5.17.1. Работодатель, согласно ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) организует за свой счет, привлекая на основании договора организацию, специализирующуюся в этой области. Проводить СОУТ правомочны только аттестованные эксперты.

5.17.2. СОУТ проводить, не реже чем, 1 раз в 5 лет (ч. 4 ст. 8 закона №426). В

определенных случаях (например, при вводе новых РМ (ст. 17 того же закона) организовать СОУТ вне установленного плана в сроки, установленные указанной нормой (например, в течение года после ввода новых рабочих мест).

5.17.3. СОУТ проводится работодателем в соответствии с регламентом проведения процедуры.

5.17.4. Гарантии и компенсации по результатам СОУТ.

Класс условий труда Гарантии и компенсации	Вредные
	3.2.
Повышенный размер оплаты труда не менее 4% (ст.	+

По должности водитель на основании Карты специальной оценки условий труда рабочего места №1107 1204 от 16.12.2024г..

5.17.5. Обеспечивать работников образовательных организаций спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

VI.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны принимают обязательство:

6.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

6.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

6.1.2. организации оздоровления работников в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

6.1.3. соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

6.1.4. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками;

6.1.5. направлению педагогических и руководящих работников учреждений на

повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 лет в течение всей трудовой деятельности.

6.2. Оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии).

Администрация:

6.3. Признает Совет трудового коллектива как представителя работников образовательной организации, в соответствии со ст.ст. 23-55 ТК РФ.

Администрация обязуется:

6.4 Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранение за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. Обеспечить выплату единовременного денежного пособия в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступающих к работе по специальности (в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, рабочем поселке) из районного бюджета.

6.6. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях в т.ч. по линии РК Профсоюза, с сохранением средней заработной платы.

6.7. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.8. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять Совету трудового коллектива. необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

6.9. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать

представления Совета трудового коллектива, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

6.10. Бесплатно предоставлять Совету трудового коллектива, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации Совета в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты МБУДО для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии)

6.11. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников образовательных организаций. Исключить случаи задержки перечисления указанных средств.

6.12. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату труда представителя Совета трудового коллектива за счет стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда в размере фиксированной оплаты в сумме 300 рублей ежемесячно.

6.13. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов Совета трудового коллектива и его комиссий на время:

- выполнения ими обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

6.14. Соблюдать в отношении членов коллектива порядок предварительного согласования вопросов с представителем Совета трудового коллектива в случае:

- увольнения по инициативе администрации;

- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

6.15. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

Администрация и Совет трудового коллектива обязуются:

6.16. Организовывать проведение среди работников образовательной организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий и др., обеспечить участие в мероприятиях районного и областного уровней.

6.17. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, с целями и задачами, информацией о текущей деятельности в области социальной поддержки работников.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны обязуются:

7.1. Обеспечить участие руководителей ОУ, представителя Совета трудового коллектива в работе Кустовых семинарских занятий и краткосрочной профсоюзной учебы по изучению юридической базы социального партнерства и коллективно-договорных отношений.

Администрация образовательного учреждения обязуется:

7.2. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности Совета трудового коллектива, для чего:

- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых мероприятий;
- включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий представителя Совета трудового коллектива ;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения Совета трудового коллектива, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;
- производить доплату представителю Совета трудового коллектива за участие в работе коллегиальных органов управления, за разработку и принятие локальных

нормативных актов учреждения, организацию культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых и культурных прав работников.

Совет трудового коллектива обязуется:

7.3. Содействовать организации и обеспечению участия работников образовательного учреждения в районных конкурсах « Учитель года», «Воспитатель года».

Стороны обязуются:

7.4. Продолжить обучение правовых и технических инспекторов труда (при их наличии), уполномоченных по охране труда и других представителей Совета трудового коллектива по вопросам действующего законодательства.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

8.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;
- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией и Советом трудового коллектива для обсуждения и утверждения на производственном совещании коллектива образовательного учреждения;

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

8.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

8.5. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

8.6. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Договор подписан «16» декабря 2024 года.

От Администрации образовательного учреждения

Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Радуга» г.Тайшета

_____Е.А.Дмитриченко

Председатель Совета трудового коллектива

_____Е.А.Васильева