

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБУДО «Ровесник»
А. Рошуккин

« 4 » марта 20 24



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома
М. Безуглова

« 4 » марта 20 24

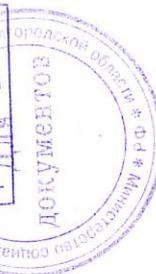


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Ровесник»
г. Белгорода (МБУДО «Ровесник»)

на период с 02 апреля 2024 года по 01 апреля 2027 года

Принят на Общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ровесник» г. Белгорода
Протокол от «04» марта 2024 года № 1

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
« 04 » марта 20 24 года
Регистрационный номер 3/4/24/3 КД
Условия, ухудшающие положение
работников не выявлены
Талова АН (ф.и.о.)



г. Белгород, 2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается на 2024-2027 гг. и действует с 02.04.2024 г. по 01.04.2027 г.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ровесник» г. Белгорода (далее МБУДО «Ровесник») в лице председателя первичной профсоюзной организации *Безугловой Марией Николаевны* с одной стороны, и работодателем МБУДО «Ровесник» в лице директора *Рощупкина Александра Николаевича*, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. (ТК РФ, ст.43 п.3).

1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников МБУДО «Ровесник».

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

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения коллективного договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- положение о Комиссии по трудовым спорам.

1.12. Формы управления МБУДО «Ровесник» непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 ТК РФ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО «Ровесник».

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО «Ровесник».

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.3.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

2.3.3. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. При прохождении курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства просвещения образования РФ от 24.03.20123 года № 196) и по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.4.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, подлежат аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять лет.

2.5. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет, беременные женщины, и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.6. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерий массового высвобождения (одновременное сокращение более 10% работников от общей численности работников) определяется в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.6.1. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.6.4. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 ТК РФ: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), лица, имеющие стаж работы в данном Учреждении свыше 10 лет, одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года; родитель ребенка до 18-лет, если второй родитель участвует в СВО; одиноких родителей, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет (Федеральный закон РФ от 14.02.2024 № 12-ФЗ).

2.6.5. В случае закрытия учебных групп, изменения Учебного плана, предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

2.6.6. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

2.6.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. Прием на работу, трудовой договор

Работодатель обязуется:

3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.2.1. 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.

3.3. Знакомить работника с порученной работой, условиями труда и размером оплаты труда, должностной инструкцией. Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, правилами техники безопасности под роспись.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовой функции, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режиме, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, продолжительность отпуска.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме с письменного согласия работника (ст.57 ТК РФ).

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

3.6.1. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.6.2. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем

учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев снижения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

3.6.3. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

3.7. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией, трудовым договором.

3.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонд пенсионного и социального страхования РФ (ст.66.1, ТК РФ).

3.10. Трудовым договором предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течении срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным с оглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права регулирующих особенности труда дистанционных работников.

3.11. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

3.12. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота в МБУДО «Ровесник» (с. 22.2 ТК РФ). Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. Порядок и условия осуществления электронного документооборота в организации определяются ст. 22.1-22.3 ТК РФ и локальными актами МБУДО «Ровесник».

3.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом от 7 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и п.7, ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность), социально-трудовые гарантии, а так же трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством, постановлениями Правительства РФ и иными нормативно-правовыми актами, регуливающими особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

3.14. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы.

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Другие особенности обеспечения трудовых прав вышеуказанных категорий работников определяются ст. 351.7 ТК РФ и локальными актами и локальными актами МБУДО «Ровесник».

3.15. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (ст.5, ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ, ч.1.1 ст. 12.2, ч.4.1 ст. 46 Закона об образовании).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Установить пятидневную рабочую неделю, в исключительных случаях шестидневную (ст.100 ТК РФ). Режим рабочего времени определять Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 92 ТК РФ) (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым учебным планом, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2.Режим работы МБУДО «Ровесник» устанавливать до начала учебного года по согласованию с профкомом, на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3.Составление расписания занятий осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.4.Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.5.В каникулярное время привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только по их письменному согласию.

4.6.Обеспечить по согласованию с профкомом дополнительную оплату или дополнительные дни отпуска за работу в выходные (праздничные) дни, при условии письменного согласия работника.

4.7.Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО «Ровесник».

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

– по соглашению между работником и работодателем;

–по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

–согласно части третьей статьи 256 ТК РФ, женщина во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может трудиться неполный рабочий день. Наряду с получением «пропорциональной» зарплаты, у нее сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1, 5 лет.

4.9.Время, свободное от занятий, участия во внутриучрежденческих мероприятиях, предусмотренных планом МБУДО «Ровесник» (заседания педагогического совета, методического совета, методического объединения, проведения родительских собраний и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

4.10.В каникулярное время специалисты и учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11.Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома, не позднее 15 мая текущего года.

4.12.Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации: с 1 сентября текущего года.

4.13. Составлять график отпусков на следующий календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года, согласовать его с профсоюзным комитетом.

4.14. Очередные отпуска предоставляются работникам МБУДО «Ровесник» в соответствии с действующим законодательством, в летний период. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).

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

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

4.15. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.16. Сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет, рабочее место и учебную нагрузку в прежнем объеме.

4.17. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении шести месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

4.18. Педагогические работники МБУДО «Ровесник» не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа (ст. 335 ТК РФ).

4.19. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ на основании письменного заявления работников:

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. Оплата и стимулирование труда

Стороны договорились:

5.1. Базовую часть фонда оплаты труда и стимулирующие выплаты в МБУДО «Ровесник» производить в соответствии с законодательством Российской Федерации, решением Белгородского городского совета от 10 сентября 2019 года №149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода» с изменениями от 24.12.2019 г. №195 и от 26.12.2023 г. №56.

- положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО «Ровесник». (Приложение № 2);

- положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «Ровесник». (Приложение № 3);

- установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом изменения результативности в течение учебного года заработная плата работников пересчитывается 2 раза в год;

- объем финансирования на очередной финансовый год определяется исходя из численности учащихся, поправочными коэффициентами и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности;

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.3. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата за I половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт работников МБУДО «Ровесник».

5.5. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) письменно, под роспись знакомить всех работников учреждения с условиями и изменениями в оплате их труда.

5.6. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.7. Любые удержания из заработной платы работника учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.8. Все доплаты и надбавки начисляются и выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размеры доплат и надбавок устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом и максимальными размерами не ограничиваются.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада за час работы. 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 (ст. 153 ТК РФ)

Оплата труда за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 оплачивается в размере 35 % от должностного оклада (ст. 154 ТК РФ) и

устанавливается на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО «Ровесник».

5.9.Изменение размеров оплаты труда и базовых ставок, должностных окладов производится:

- при увеличении непрерывного стажа медицинских работников - со дня достижения соответствующего непрерывного стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базовой ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.10.При наступлении у работника права на изменение базовой ставки (базового должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера более высокой базовой ставки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.11.Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.12.Педагогам, вышедшим из декретного отпуска, сохраняется на 1 год установленная до декретного отпуска квалификационная категория.

5.13.Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2024 года в сумме 19 242 рубля в месяц (в ред. Федерального закона от 27.11.2023 №548-ФЗ). На основании Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 2024 г. устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.14.Работникам МБУДО «Ровесник», при условии неполной занятости, при расчете заработной платы производится доплата до МРОТ пропорционально отработанному времени и доле ставки.

5.15.Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.16.Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.17.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.18.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.19.Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

6.1. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.2. Обеспечивать остро нуждающихся работников МБУДО «Ровесник» санаторно - курортными путевками.

6.3. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.

6.5. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.6. Выделять средства для приобретения Новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет (включительно).

7. Свобода творчества и защита прав молодого педагога

Стороны договорились:

7.1. Педагог имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2. Педагог имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.

7.3. При посещении занятий работодатель МБУДО «Ровесник» не имеет права делать замечания педагогу (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение занятия, если рядом находятся учащиеся. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.4. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья

Стороны договорились:

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Реализовать право работников на рабочее место соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и создать на рабочих местах безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2.2. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации.

8.2.3. Организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.2.4.Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.2.5.Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

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

8.2.7.Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №5, Приложение №6).

8.2.8.Организовать обучение по охране труда вновь принимаемых работников, а также работников, переводимых на другую работу (при изменении условия труда, а также идентифицированных ранее источников опасности), в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора, перевода на другую работу, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с требованиями трудовой законодательства.

8.2.9.Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими СИЗ и средств коллективной защиты.

8.2.10.Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством. При установлении по результатам СОУТ в МБУДО «Ровесник» условий труда с вредными и опасными факторами производить соответствующие доплаты (компенсации).

8.2.11.Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и других исследований.

8.2.12.Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников)

и обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.14. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.2.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.16. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2.17. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.18. Приостановить при возникновении угрозы: жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы.

8.2.19. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, а также обеспечение охраны труда.

8.2.20. Обеспечивать необходимые условия для организации и эффективности деятельности специалиста по охране труда, комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.21. Обеспечивать необходимые условия для организации и эффективности деятельности уполномоченного первичной профсоюзной организации. По мере необходимости направлять его на обучение по охране труда.

8.2.22. Обеспечивать в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в МБУДО «Ровесник» и осуществлять

контроль за его соблюдением совместно с выборным органом первичной Профсоюзной организации.

При несоответствии показателей микроклимата в учебных, производственных помещениях, на рабочих местах санитарным нормам и правилам, установленным законодательством РФ, пребывание в них должно быть сокращено или прекращено.

8.2.23. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии.

8.2.24. Два раза в год совместно с председателем первичной профсоюзной организации организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей с выездом за город, на природу.

8.3. Профсоюз контролирует:

8.3.1. Своевременность проведения обязательных и периодических медицинских осмотров, получения медицинской помощи работниками при несчастных случаях.

8.3.2. Проведение за счет средств организации обучения и аттестации специалистов, руководителей и уполномоченных по охране труда.

8.3.3. На время приостановки работ организациями государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.3.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.6. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.7. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

8.3.8. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими

диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.3.9. Приостановление действий трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

8.3.10. Обеспечение сохранения уровня доходов работников и осуществления выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации МБУДО «Ровесник» из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от работы с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профсоюзе, без предварительного согласования с городским профсоюзным комитетом.

9.5. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МБУДО «Ровесник».

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий по формированию и распределению фонда стимулирования, по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценки условий труда, охране труда.

9.7. При условии выполнения пунктов коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

9.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение расписания занятий объединений;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 №90-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, над своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.6.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

10.7.Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.8.Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

10.9.Оказывать единовременную материальную помощь в размере 2 500 руб. членам профсоюза в случаях:

- смерти работника и его близких родственников;
- свадьбы работника;
- рождения ребенка;
- лечения в стационаре и перенесенных операций;
- нахождения в тяжелом материальном положении;
- юбилея (для женщин - 40,45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет; для мужчин - 40,45, 50, 55, 60, 65, 70,75, 80 лет);
- награждения работника.

11. Пожарная безопасность.

Работодатель обязуется:

11.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

11.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

11.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

11.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

11.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности возникновении пожаров.

11.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

11.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружения и на иных объекты организации.

11.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах их последствиях.

11.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

11.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

11.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

11.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

11.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

11.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

12. Контроль выполнения Коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

12.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.

12.2. Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

12.3. Работодатель отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

12.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

12.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет с 02 апреля 2024 года по 01 апреля 2027 года.

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБУДО «Ровесник» сроком на 3 года.

Протокол № 1, от «04» марта 2024 года.

**Директор
МБУДО «Ровесник»**

Председатель профкома



А.Н. Рощупкин

М.Н. Безуглова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

48 (одна *восьмь*) листов

Директор
МБУДО «Ровендик»

А.Н. Рошупкин

