

**Областная государственная бюджетная нетиповая образовательная организация
«Дворец творчества детей и молодёжи»**

Коллективный договор

Областная государственная бюджетная нетиповая образовательная
организация «Дворец творчества детей и молодёжи»
наименование организации

на 2025 – 2028 годы

*Заключен на Общем собрании
трудового коллектива Областной
государственной бюджетной
нетиповой образовательной
организации «Дворец творчества
детей и молодёжи»
Протокол № 2 от 03.12.2025г.*

От работодателя:

Директор
Областной государственной бюджетной
нетиповой образовательной
организации «Дворец творчества детей и
молодёжи»

И.В. Сайгина

“ 03 ” 12 20 25 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации Областной
государственной бюджетной
нетиповой образовательной
организации «Дворец творчества
детей и молодёжи»

М.Е. Анисимова

“ 03 ” 12 20 25 г.

03.12.2025г.
г. Ульяновск

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

09.12.2025 года, рег. № 577
Сергеев
Кенсубианов Гановед.В

1. Областная государственная бюджетная нетиповая образовательная организация «Дворец творчества детей и молодёжи» (ОГБН ОО «ДТДМ»).

2. Представитель работодателя: Директор Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи» Сайгина Ирина Викторовна, телефон 8(8422) 41-79-25, E-mail: dvorec_ul@mail.ru

Представитель работников: Председатель первичной профсоюзной организации Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи» Анисимова Марина Евгеньевна, телефон 8(8422) 58-23-04, e-mail: pu@dvorec73.ru.

3. Юридический адрес: 432000 г. Ульяновск ул. Минаева д. 50, ИНН 7303007992, ОГРН 1027301182908.

4. Отрасль народного хозяйства: образовательная деятельность.

5. Организационно-правовая форма организации: бюджетная нетиповая организация.

6. Основные виды деятельности: Образование дополнительное детей и взрослых.

7. Свидетельство о государственной регистрации от 25.12.2002г. 73 №000656912.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи» (далее - ОГБН ОО «ДТДМ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель - в лице руководителя ОГБН ОО «ДТДМ», именуемый далее «Работодатель»;

- работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации.

Правомочность представления интересов Работников при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивании интересов Работников перед органами власти, администрацией образовательной организации определяется общим собранием трудового коллектива.

1.4. Работодатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия договора, уважать интересы друг друга, избегать противостояния. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений. В случае возникновения разногласий их необходимо решать в соответствии с главой 61 ТК РФ.

На период действия договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

1.5. Если какое-либо из положений настоящего договора противоречит нормам действующего законодательства, либо становится недействительным в силу изменения законодательства, оно не подлежит применению. При этом недействительность какого-либо из положений настоящего договора не влечёт недействительность договора в целом.

1.6. В случае противоречия какого-либо из положений настоящего договора законодательству, и до приведения данных положений в соответствие с законом, подлежат применению нормы действующего законодательства.

1.7. 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 (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации образовательной организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия могут вноситься в соответствии со ст. 44 ТК РФ.

1.10. Действие договора распространяется на всех Работников образовательной организации, а также на Работников, трудовой договор с которыми заключён в период действия договора.

1.11. Настоящий Коллективный договор заключён на срок три года, вступает в силу с момента подписания.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. В течение трёх месяцев до окончания срока действия договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового договора.

1.13. Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу, кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенного договора.

1.14. Два экземпляра оригинального текста настоящего договора, подписанных в установленном порядке, хранятся у Работодателя и председателя первичной профсоюзной организации ОГБН ОО «ДТДМ».

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами ОГБН ОО «ДТДМ».

2.2. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть заключён как на неопределенный срок, так и на время выполнения определённой работы. При приёме на работу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, Работодатель по согласованию с Работником может установить ему испытательный срок согласно статье 70 ТК РФ.

2.3. Стороны договора принимают на себя следующие обязательства:

2.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на образовательную организацию в установленном законами порядке, условия данного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату при выполнении ими работы, указанной в трудовом договоре, и обязанностей, возложенных на Работников должностной инструкцией и трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- обеспечивать условия для развития профессиональных компетенций Работников и повышения мотивации к достижению высоких результатов труда;
- обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям правил и норм охраны труда, техники безопасности, санитарного законодательства, пожарной и экологической безопасности;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и качества деятельности ОГБН ОО «ДТДМ».

2.4. Стороны коллективного договора имеют следующие права:

2.4.1. Работники имеют право на:

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

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работников.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры ОГБН ОО «ДТДМ», реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются в соответствии с действующим Уставом образовательной организации при участии первичной профсоюзной организации ОГБН ОО «ДТДМ» с предоставлением обоснования по сокращению.

3.3. Работодатель обязуется предварительно - не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности и штата, предоставлять планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Работникам, уволенным по сокращению штатов, производятся компенсационные выплаты согласно ст. 178 ТК РФ.

3.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также лица, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 ТК РФ.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективной работы ОГБН ОО «ДТДМ», создания условий для конкурентоспособности Работников, как основы их социальной защищённости, Работодатель, с учётом мнения представительного органа Работников:

- разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, доводит его до сведения Работников;
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией, если Работник был направлен на учёбу ОГБН ОО «ДТДМ»;
- предусматривает при заключении трудового договора с Работником условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- обеспечивает право Работника на профессиональное обучение и подготовку, переподготовку путём заключения ученического договора между Работником и Работодателем и учебным заведением.

4.2. В случае, если Работник по окончании обучения без уважительной причины не выполняет свои обязательства по ученическому договору, он должен возместить расходы, понесённые Работодателем в связи с обучением.

4.3. При принятии решений об увольнении Работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Трудовой распорядок, а также условия и порядок предоставления дополнительных отпусков Работнику, устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБН ОО «ДТДМ», локальными нормативными актами ОГБН ОО «ДТДМ» и настоящим Коллективным договором.

5.2. ОГБН ОО «ДТДМ» работает полную неделю, включая субботу и воскресенье, с 08:00 часов до 21:00 часов.

5.3. Режим рабочего времени в ОГБН ОО «ДТДМ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем.

5.4. Для педагогических Работников ОГБН ОО «ДТДМ» устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая исчисляется в астрономических часах. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим Работникам с учётом особенностей их труда продолжительность может устанавливаться иная продолжительность рабочего времени.

5.5. Руководитель должен ознакомить педагогических Работников под роспись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала учебного года.

5.5.1. Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени в объёме:

- педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, преподавателям учебная нагрузка – 18 часов в неделю;
- педагогам-организаторам, методистам, педагогам-психологам – 36 часов в неделю и определяется в астрономических часах;

- концертмейстерам – 24 часа в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- прочим Работникам – 40 часов в неделю.

5.5.2. В случаях, установленных статьёй 93 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам устанавливается сокращённое и неполное рабочее время.

5.5.3. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых ОГБН ОО «ДТДМ» является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется её объём, который не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических Работников при условии сохранности контингента обучающихся.

5.5.4. Нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, либо в ином отпуске, а также в случае длительного пребывания на больничном листе, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогам на период отсутствия указанных Работников.

5.5.5. Привлечение педагогических Работников к работе в каникулярный период, совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, может осуществляться только с согласия Работника.

5.5.6. Для педагогов дополнительного образования периоды, в которых они не заняты в реализации образовательной программы, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий, являются рабочим временем. В этот период педагогические Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную и иную работу, определённую им руководителем структурного подразделения в пределах нормируемой части рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.5.7. Для педагогов дополнительного образования выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий, утверждённым директором ОГБН ОО «ДТДМ».

5.5.8. Для педагогических Работников работа, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками ОГБН ОО «ДТДМ», регулируется графиками и планами работы, локальными актами, трудовым договором, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и иных мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов, склонностей.

5.6. Для отдельных категорий Работников: гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож-вахтёр, коневод, уборщик территорий, концертмейстер, художник по свету, звукорежиссер, машинист сцены, художник декоратор,

администратор отдела проведения массовых мероприятий, устанавливается суммированный учёт рабочего времени и выходные дни согласно графику работы.

Продолжительность работы при суммированном учёте рабочего времени, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приёма пищи, определяется графиками работы, утверждаемыми Работодателем, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учётный период.

Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

Графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определённые графиками работы.

В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.7. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий Работников, в трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

Устанавливается ненормированный рабочий день для Работников, занимающих следующие должности: заместитель директора, заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный инженер, начальник отдела кадров, начальник юридического отдела, водитель автомобиля, водитель автобуса.

5.8. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часа в день и 20 часов в неделю.

5.9. При работе по совместительству педагогических Работников (педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, педагогов-организаторов, методистов) норма рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной (по данной должности) продолжительности рабочей недели. Для педагогических Работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов в неделю.

5.10. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Работники ОГБН ОО «ДТДМ» могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы при наличии письменного согласия Работника:

- постоянная дистанционная работа: сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа: сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- периодическая дистанционная работа: сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

5.12. Приём на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между Работником и Работодателем.

5.13. При приёме на дистанционный режим работы работник вправе предоставить Работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте.

5.14. Перерыв для отдыха и приёма пищи в ОГБН «ДТДМ» устанавливается с 13:00 часов до 14:00 часов.

На тех работах, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания предоставить невозможно, Работникам предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Данные перерывы предусмотрены для следующих должностей:

- гардеробщик;
- уборщик служебных помещений;
- сторож-вахтёр;
- коневод;
- уборщик территорий;
- художник по свету;
- звукорежиссёр;
- машинист сцены;
- художник декоратор;
- администратор отдела проведения массовых мероприятий;
- водитель автобуса;
- водитель автомобиля.

Для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров предусмотрены перерывы на отдых между учебными занятиями.

Регламентированные перерывы:

- при работе с компьютером не более 2 часов за смену – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва;
- при работе с компьютером от 2 до 4 часов за смену – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и 1,5 – 2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 10 минут после каждого рабочего часа.

5.15. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по приказу руководителя ОГБН ОО «ДТДМ» с письменного согласия Работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере пропорционально отработанному рабочему

времени, либо, по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.16. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 (сорок два) календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, предоставляется следующим работникам:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе - руководитель комплекса образовательных технологий;
- заместитель директора по развитию;
- заместитель директора – руководитель Регионального модельного центра дополнительного образования Ульяновской области;
- заместитель руководителя комплекса – руководитель Центра спортивно - массовой работы;
- заместитель руководителя комплекса – руководитель Центра технического творчества;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель Центра естественнонаучного образования и экологического воспитания «Экокампус»;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель Центра детско-юношеского туризма и краеведения;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель Центра художественного творчества;
- заместитель руководителя комплекса - руководитель Центра социального проектирования;
- заведующий отделом;
- старший методист;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;
- концертмейстер;
- начальник отдела организационно-методического сопровождения;
- заведующий учебно-производственной мастерской.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней предоставляется иным работникам организации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в ОГБН ОО «ДТДМ». В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются:

- работникам с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- добровольным пожарным – 3 календарных дня (в соответствии с пунктом 7 статьи 18 Федерального закона от 06.05.2011 №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», письмом Министерства образования и науки Ульяновской области от 16.04.2018 № 73-ИОГВ-01/2519 исх. о предоставлении работникам учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Ульяновской области, являющимся добровольными пожарными Ульяновской области, 3 (трёх) дней дополнительного оплачиваемого отпуска и на основании приказа от 16.04.2018 года № 83 «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска членам добровольной пожарной дружины»;
- при отсутствии больничного листа в течение рабочего года – 2 календарных дня.

5.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим; граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; сотрудников органов внутренних дел; федеральной противопожарной службы; таможенных органов; сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы; органов принудительного исполнения; сотрудников, проходящих службу в войсках

национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка - до 3 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей Работников - до 3 календарных дней;
- смерть близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - до 3 календарных дней;
- в случае тяжёлого заболевания близкого родственника - 10 календарных дней;

- ветеранам труда - до 30 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

5.20. Педагогические Работники имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.21. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час для всех Работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

6. НОРМЫ ТРУДА И ОПЛАТА ТРУДА. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Численность Работников определяется согласно штатному расписанию ОГБН ОО «ДТДМ», утверждённому руководителем образовательной организации и согласованному с Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области.

6.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ОГБН ОО «ДТДМ» системой оплаты труда.

Система оплаты труда Работников ОГБН ОО «ДТДМ» устанавливается в соответствии с требованиями Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановления Правительства Ульяновской области № 547-П от 20.11.2013 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», и регламентируется Положением «Об оплате труда работников Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи», утверждённым приказом от 29.10.2021 № 377-од.

6.3. Заработная плата ОГБН ОО «ДТДМ» включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.4. Должностные оклады Работников определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы.

6.5. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, производится с согласия Работника на договорной основе с указанием размера дополнительной оплаты, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель информирует каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётными листами.

6.7. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. Заработная плата Работников ежемесячно перечисляется Работодателем на лицевой счёт Работника, указанный в заявлении, безналичным путём в следующие сроки: 20 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за отчётным, – окончательный расчёт за отработанный месяц с учётом премиальных выплат.

6.9. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате. 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. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте.

6.10. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере Работникам ОГБН ОО «ДТДМ», работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к должностному окладу и осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

6.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата (надбавка) за условия труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- доплата водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ, при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями;
- доплата за особый режим работы.

6.13. В целях усиления материальной заинтересованности Работников в повышении качества выполняемых работ и поощрения достигнутых успехов в работе в ОГБН ОО «ДТДМ» действует Положение о материальном стимулировании, порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Областной государственной бюджетной нетиповой образовательной организации «Дворец творчества детей и молодёжи» (утв. приказом от 29.10.2021 № 377-од).

6.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда за счёт областного бюджета Ульяновской области, а также за счёт доходов от оказания платных услуг, оказываемых образовательной организацией.

6.15. В целях нормативного обеспечения, гласности и открытости проведения тарификации педагогических работников ОГБН ОО «ДТДМ», в целях контроля за использованием финансовых средств, в целях установления размера выплат стимулирующего характера в образовательной организации создаётся и утверждается приказом директора ОГБН ОО «ДТДМ» комиссия по стимулирующим выплатам.

6.16. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- персональная надбавка;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности.

6.17. За Работником сохраняется средняя заработная плата в следующих случаях:

- при прохождении обучения, переквалификации по направлению организации;
- при направлении Работника в служебную командировку;
- при прохождении ежегодного медицинского осмотра и диспансеризации, переосвидетельствовании инвалидности;
- для беременных женщин при прохождении медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены вне рабочего времени.

6.18. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.19. Отпускные выплаты производятся не позднее, чем за три дня до начала отпуска; в случае их невыплаты в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

6.20. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении оклада;
- при изменении условий труда;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении стажа.

6.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, единовременное поощрение Работников.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний составлен план мероприятий по охране труда.

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда и оценку профессиональных рисков из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и

санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ОГБН ОО «ДТДМ» не реже 1 раза в три года.

7.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников ОГБН ОО «ДТДМ» по охране труда к началу учебного года.

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков на рабочих местах.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766 н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767 н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ № 988н, Министерства здравоохранения РФ №1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в ОГБН ОО «ДТДМ» в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье Работника, погибшего в результате несчастного случая в ОГБН ОО «ДТДМ», в размере должностного оклада, если несчастный случай в ОГБН ОО «ДТДМ» произошел не по вине работника.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Создать совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОГБН ОО «ДТДМ».

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в ОГБН ОО «ДТДМ», инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ОГБН ОО «ДТДМ» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ОГБН ОО «ДТДМ» или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого респираторного заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.5. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные ст. 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и 23 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ульяновской области, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании трудового коллектива, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь Работникам.

8.3. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

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

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем ОГБН ОО «ДТДМ», и настоящим коллективным договором.

8.4.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.4.3. Работодатель обязуется обеспечить в полном объёме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации, решениями Главы администрации Ульяновской области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.4.4. Работникам ОГБН ОО «ДТДМ» в связи с выходом на пенсию, юбилейными датами работников (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, профессиональным праздником, праздничными днями, юбилейными датами организации, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, выплачивается единовременное поощрение, размер которого определяется локальным актом ОГБН ОО «ДТДМ», но не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.4.5. Работникам ОГБН ОО «ДТДМ» в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определенных, локальным актом ОГБН ОО «ДТДМ», но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

8.4.6. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся аттестация до окончания срока её действия;
- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае, если Работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации (далее - ППО), уполномочил выборный орган ППО представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счёт ППО денежных средств из заработной платы Работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ОГБН ОО «ДТДМ», учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права ППО, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу ППО;

9.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие Работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем ОГБН ОО «ДТДМ» по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций.
- 9.5. С учетом мнения выборного органа ППО производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом ППО производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа ППО производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа ППО (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами выборного органа ППО, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа ППО, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ). 1

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником ОГБН ОО «ДТДМ», избранным на выборную должность в выборный орган ППО с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду (уполномоченный орган) в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами ОГБН ОО «ДТДМ», содержащими нормы трудового права, всех работников ОГБН ОО «ДТДМ», в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации и общее собрание трудового коллектива доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов коллектива и профсоюза.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте ОГБН ОО «ДТДМ».

11.4. Каждый принимаемый на работу в ОГБН ОО «ДТДМ» Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон) и действует три года.

11.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трёх лет, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор. Предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

11.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ОГБН ОО «ДТДМ».

11.9. При реорганизации ОГБН ОО «ДТДМ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.10. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11.11. При ликвидации ОГБН ОО «ДТДМ» Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Handwritten signature: *EPD*

