

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»
Председатель Аганина Я.В.

Аганина Я.В. (подпись)
« 07 » апреля 2025 г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Центр
дополнительного образования»
Директор И.А.Ф.



И.А.Ф. (подпись)
« 07 » апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 г.г.

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
"Нижнетуринский центр занятости"
"16" 04 20 25г.
Запись за № 2-к

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения, заключенный между работодателем и работниками Учреждения, в лице их представителей.

1.1. Стороны Коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» в лице его представителя - директора (далее – Работодатель);

Работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» интересы, которых представляет первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее - ППО) в лице председателя.

1.1.2. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.1.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, меры социальной поддержки работников Учреждения, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников Учреждения.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор не ограничивает права Учреждения в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Стороны обязуются не допускать ситуаций, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.3. Сфера действия Коллективного договора

1.3.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) Учреждения.

1.3.2. Срок действия Коллективного договора – три года.

1.3.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

1.3.4. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения

наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

1.4. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащим нормы трудового права (далее - законодательство), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между главой Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.

1.4.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между главой Нижнетуринского городского округа, Управлением образования администрации Нижнетуринского городского округа и Нижнетуринской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.

1.4.3. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями.

1.5. Основные принципы заключения Коллективного договора

1.5.1. Настоящий Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

1.5.2. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.5.3. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду на уведомительную регистрацию. Довести текст Коллективного договора до всех работников не

позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Предоставлять председателю ППО информацию:

- по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников Учреждения.

2.1.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения ППО и давать мотивированные ответы.

2.1.3. Вносить на рассмотрение администрации Нижнетурина муниципального округа предложения по обеспечению жильем работников Учреждения.

2.1.4. Заключать коллективный договор Учреждения.

2.1.5. Утверждать штатное расписание Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.1.6. В случае простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада, рассчитываемого пропорционально времени простоя, а по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы работников.

2.1.7. Устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении в соответствии с законодательством, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием.

2.1.8. Для работников Учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливать ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей и количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указаны в Приложении № 1.

2.1.9. Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, установленный работнику за исполнение должностных обязанностей, а также размеры доплат компенсационного и стимулирующего характера, премии.

2.1.10. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам Учреждения заработной платы.

2.1.11. При подготовке проектов нормативных правовых актов, при принятии приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них ППО, учитывая его мнение.

2.1.12. Согласовывать с ППО проекты приказов и других нормативных правовых актов, касающиеся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников. Без согласования с ППО данные акты не могут быть приняты.

2.1.13. Оказывать содействие ППО в вопросах организации и проведения профессиональных конкурсов, повышения квалификации и проведения обучающих семинаров и (или) участия в них членов ППО.

2.1.14. Работникам, при выделении путёвки в санатории-профилактории, работодатель предоставляет дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного основного оплачиваемого отпуска за соответствующий год, либо отпуска без сохранения заработной платы.

2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.2.1. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, Коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в трудовой сфере.

2.2.2. Осуществлять защиту основных прав и интересов работников Учреждения в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

2.2.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников Учреждения, членов ППО.

2.2.4. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

2.2.5. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий, оказывать содействие и консультационную помощь при подготовке к всестороннему анализу профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

2.2.6. Оказывать консультативную помощь работникам, членам ППО, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

2.2.7. Оказывать руководителю Учреждения, члену ППО, необходимую консультационную, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

2.2.8. Оказывать содействие руководителю и работникам Учреждения, членам ППО, по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.2.9. Оказывать материальную помощь члена ППО в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.2.10. Оказывать содействие в проведении юбилея Учреждения и награждать работников ценным подарком в порядке, установленном Профсоюзом.

2.2.11. Поощрять и награждать работников, членов ППО Учреждения, по итогам работы в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.2.12. Ходатайствовать о представлении работников - членов ППО Учреждения, к наградам муниципального, областного и федерального уровней, оказывать содействие в подготовке соответствующих документов.

2.2.13. При принятии решений Комиссией по наградам Управления образования администрации Нижнетуруинского муниципального округа о награждении работников ведомственными наградами, представлять интересы работников, являющихся членами ППО.

2.2.14. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2.15. Ходатайствовать о выделении денежных средств из профсоюзного бюджета на:

проведение муниципальных культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий Учреждения, организованных Профсоюзом;

юбилей Учреждения, предусмотрев их соответствующими сметами;

проведение культурно-массовой работы Совету ветеранской организации работников образования;

премирование работников, членов ППО, в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Обеспечивать выплату за счет средств местного бюджета пособия на погребение родственникам умершего в размере:

если умерший был работником Учреждения – 15 000 рублей;

если умерший был неработающим пенсионером Учреждения – 7 000 рублей;
если умерший является близким родственником работника Учреждения (муж, жена, отец, мать, дочь, сын) – 7000 рублей (во всех случаях пособие выдается одному из родственников).

2.3.2. Выделять единовременную материальную помощь 1 раз в год в размере 1000 рублей на 1 неработающего пенсионера в рамках реализации муниципальной Программы развития системы образования в Нижнетуринском муниципальном округе неработающим пенсионерам Учреждения, вышедшим на пенсию из данного Учреждения, на основании утвержденного руководителем списка неработающих пенсионеров Учреждения. К неработающим пенсионерам Учреждения так же относятся неработающие пенсионеры, уволившиеся по уважительной причине из данного Учреждения не ранее чем за 1 год до выхода на пенсию, и нигде больше не трудоустроившиеся.

2.3.3. Работодатель обязан в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, органов принудительного исполнения, 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 5 календарных дней.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Руководитель Учреждения разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством.

3.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

3.1.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.2. Стороны договорились.

Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения ППО:

3.2.1. Положение об оплате труда Учреждения, которым устанавливаются размеры должностных окладов работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

3.2.2. Положение об оказании материальной помощи.

3.2.3. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

3.2.4. Положение о комиссии по стимулированию работников Учреждения.

3.2.5. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников Учреждения на учебный год.

3.2.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по стимулированию, по распределению учебной нагрузки, входит представитель ППО. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов не включать в состав указанных комиссий руководителя Учреждения.

3.2.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения ППО.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к должностному окладу, установленному за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.3.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к должностному окладу, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе ППО;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3.3.4. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают

должностные обязанности согласно перечню должностей, (Приложение № 2), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.3.5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается должностной оклад за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливается повышенный должностной оклад за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

3.3.6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), должностные оклады повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

3.3.7. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.3.6 было установлено повышение должностного оклада, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного пунктом 3.3.6 повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном Учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.3.6 было установлено повышение должностного оклада, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при

условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение должностного оклада в соответствии с пунктом 3.3.6. в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера должностного оклада в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 пункта 3.3.6.

3.3.9. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к должностному окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

Размер средств от стоимости путёвки, направляемый на заработную плату работников, устанавливается соответствующим нормативным правовым актом.

3.3.10. В случае если педагогу при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

3.3.11. Переработка рабочего времени в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Трудовым Кодексом: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.3.12. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы сохраняется ее объем и преемственность преподавания образовательных программ в группах.

3.3.14. Работникам Учреждения, привлекаемым к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при Учреждении в каникулярное время, производится доплата с учетом порядка привлечения работников учреждения к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данном учреждении, в каникулярное время и установлении им доплат.

3.3.15. Производить выплату заработной платы два раза в месяц 10 и 25 числа. 25 числа за первую половину текущего месяца, 10 числа за вторую половину предшествующего месяца – окончательный расчет.

3.3.16. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать должностной оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц следующим за отчетным.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников в Учреждении увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также:

лица предпенсионного возраста;

лица, проработавшие в организации свыше десяти лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.1.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее пяти лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Учреждении.

4.1.4. Работник, член ППО, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена ППО.

4.1.5. Руководитель Учреждения обеспечивает в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

4.1.6. При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов.

4.1.7. Проводить совместную работу в рамках деятельности Совета молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в Учреждении, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Считать важным создание системы наставничества в Учреждении. Устанавливать доплату педагогам, членам ППО, за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) со стажем от 0 до 2 лет в размере 10% должностного оклада.

Указанные доплаты осуществлять в пределах выделенного Учреждению фонда оплаты труда.

4.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Сообщать в письменной форме ППО о принятии решения о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

4.3.2. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.3.3. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования основных работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.3.4. Ежегодно предусматривать финансовые средства на повышение квалификации и переподготовку работников.

4.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.3.7. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны Коллективного договора:

5.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в Учреждении в соответствии с действующим законодательством.

5.2.2. Выполняют требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками Учреждения сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.3.2. Включать в комиссию по приемке Учреждения к новому учебному году представителя первичной профсоюзной организации.

5.3.3. Ежегодно заключать соглашения по охране труда.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Направить финансовые средства на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание Учреждения.

5.4.2. Направить финансовые средства на обучение работников, ответственных за охрану труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

5.4.3. Оплачивать расходы по:

- прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных предварительных медицинских осмотров;
- проведению обязательной вакцинации работников;
- прохождению периодических медицинских осмотров работников Учреждения.

5.5. Работодатель обеспечивает:

5.5.1. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.5.2. Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по перечню профессий и должностей, в соответствии с установленными нормами, утвержденными действующим законодательством РФ в области охраны труда.

5.6. Первичная профсоюзная организация:

5.6.1. Оказывает помощь работникам, членам первичной профсоюзной организации, в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

5.6.2. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников, членов ППО, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.6.3. Способствует участию работников, членов первичной профсоюзной организации, в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

5.6.4. Ходатайствует перед Нижнетуриной ГО Профсоюза о выделении путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для работников, членов ППО.

5.7. Работники обязуются:

5.7.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.7.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.7.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.8. Работники имеют право:

5.8.1. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

6.1.2. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников Учреждения.

6.1.3. Заключать коллективный договор, а также ежегодные Соглашения по охране труда.

6.1.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, средний заработок.

6.1.5. Соблюдать права и гарантии ППО Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6.1.6. Предоставлять ППО Учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого ППО и для проведения собраний работников, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

6.1.7. Предоставлять ППО по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения Учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.1.8. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами ППО, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

6.1.9. Предоставлять работникам, членам ППО на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

6.1.10. Составлять расписание учебных занятий (графика работ) работников Учреждения, являющихся внештатным правовым и внештатным техническим инспекторами труда Профсоюза, ответственными за правовую работу в первичных профсоюзных организациях, уполномоченными по охране труда в организациях с учетом возможности выполнения ими профсоюзных обязанностей по контролю соблюдения трудового законодательства и охраны труда в организациях (свободная от проведенных учебных занятий половина дня один раз в неделю)

6.1.11. При составлении расписания учебных занятий (графика работ) не планировать учебные занятия и иные мероприятия во второй половине дня:

для членов городского комитета Профсоюза, в том числе – председателей первичных профсоюзных организаций, Президиума, Совета молодых педагогов, в дни проведения заседаний;

работников, членов ППО, в дни организации, проведения и участия в общественных культурно-массовых и спортивных мероприятиях для работников системы образования Нижнетуруинского муниципального округа.

6.1.12. Устанавливать доплату:

- в размере до 30 процентов должностного оклада работнику, избранному председателем ППО. Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов ППО Учреждения и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- в размере 25 процентов должностного оклада уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя. Размеры доплат закрепляются в Положении об оплате труда Учреждения.

6.1.13. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием ППО.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по соглашению всех сторон Коллективного договора и утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

7.2. Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива Учреждения.

7.3. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

7.4. ППО за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБУ ДО «ЦДО» на 2025-2028 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ
РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

№	ДОЛЖНОСТЬ	КОЛИЧЕСТВО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ
1	Заведующий хозяйством	6

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ,
ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым должностные оклады повышаются в соответствии с п. 3.3.5 Коллективного договора
Учитель; Преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Учитель - дефектолог; учитель - логопед	Учитель - логопед, учитель - дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной должности)