

От руководителя
директор МБУДО
«Дом детского творчества»
Воробьева Т.С.
«06» декабря 2022 г.



От работников
представитель работников
МБУДО «Дом детского
творчества»
Потапова Т.Н.
«06» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества» на 2023 – 2025
ГОДЫ

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата № 01 2022 г. № 17/13-ад
с регистрацией
М.В. руководитель управления
С.Н. Воробьева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» на 2023-2025 годы (далее - Договор) заключается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, является локальным правовым актом МБУДО «Дом детского творчества» (далее – Учреждение), регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в целях урегулирования в рамках действующего законодательства Российской Федерации трудовых и социально-экономических отношений.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» (МБУДО «Дом детского творчества») в лице своего представителя - директора (далее – Работодатель), и работники МБУДО «Дом детского творчества» (далее – Работники), а вместе именуемые Стороны.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий Договор разработан и 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.

1.5. Для исполнения настоящего Договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон вправе направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до пяти лет.

1.7. В случае возникновения трудовых споров между работниками Учреждения и работодателем стороны обязуются принимать меры для их урегулирования путем переговоров.

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 Учреждения и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) или иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя.

2.6. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника

не выдержавшим испытание. Оценку деятельности работника в период испытания дает Работодатель на основании данных, предоставленных как непосредственным руководителем испытываемого работника, так и членами трудового коллектива. Работник признается не соответствующим поручаемой работе в случаях: - несвоевременного выполнения поручаемой работы в течение испытательного срока, либо выполнения поручаемой работы с нарушением требований, которые предъявляются к выполнению поручаемой работы; - наличия замечаний со стороны непосредственного руководства работника, касающихся дисциплинированности работника, его способности к поддержанию надлежащего морально-психологического климата в коллективе; действия, мешающих другим работникам выполнять их непосредственные трудовые обязанности; - недостаточный уровень профессиональной подготовки работника, уровня его квалификации, несоответствия требованиям, предъявляемым к выполнению поручаемой работы. Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с временной нетрудоспособностью, прохождением обучения, нахождением в ежегодном отпуске и т. д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Под письменным согласием работника понимается наличие письменного заявления на имя директора. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со штатным расписанием по соответствующей должности. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в

двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Стороны настоящего Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя из интересов Учреждения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем.

2.11. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией, с изменением типа Учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является

последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.13. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.15. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную

трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2. ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Графиками работы, утвержденными Работодателем, а для работников, режим рабочего времени отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя - трудовым договором.

3.3. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.4. Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём, устанавливается график работы на календарный год с нормой часов, не превышающей годовую норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Учётным периодом является календарный год.

3.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогического работника

устанавливается объемом учебной нагрузки с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.6. Работникам, режим рабочего времени которых предусматривает предоставление выходных дней по скользящему графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – календарный год.

3.7. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утверждёнными Работодателем.

3.8. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: - по соглашению между работником и работодателем; - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работников в случаях и порядке, предусмотренных в статье 99 ТК РФ.

3.11. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, воспитательной и организационной работе в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. Предоставление ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. О времени

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

3.15. Педагогическим работникам, директору, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.16. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В служебную командировку работник направляется работодателем для выполнения служебного задания.

3.17. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке в размере 100 рублей;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При наличии финансовых средств работодатель может возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере, не превышающем 700 рублей за каждый день нахождения в командировке.

3.18. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.19. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы,

устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.21. Работникам по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней.

3.22. 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.

3.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников МБУДО «Дом детского творчества» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Лукоянов, локальными актами Учреждения.

4.2. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

- 4.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам с выдачей расчетного листка. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления на указанный работником счет в банке.
- 4.4. 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.
- 4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
- 4.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
- 4.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (при выполнении работ в ночное время, сверхурочной работе, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику устанавливаются выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «Дом детского творчества» не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4-е и 17-е число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.9. Ответственность за своевременную выплату и правильность начисления заработной платы работников несет Работодатель в соответствии с действующим законодательством.
- 4.10. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем с учётом количества часов по учебному плану, программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, других конкретных условий в Учреждении. В учебную нагрузку педагогических работников в течение учебного года могут быть внесены изменения, в связи с движением контингента, на основании приказа директора.
- 4.11. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых Учреждение является основным местом работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания в творческих объединениях, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, групп. Установление

работнику педагогической нагрузки свыше нормы часов за ставку заработной платы допускается только по его согласию.

4.12. При расчёте среднего заработка работника используются 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления события.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель проводит повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы.

5.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очнозаочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очнозаочной формам обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

5.6. При принятии решения о сокращении численности и штата работников организации работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

5.8. Работодатель содействует организации проведения аттестации педагогических работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется предоставлять работникам следующие социальные льготы и гарантии:

6.1. Оказывать единовременную материальную помощь работникам на основании заявлений в пределах средств фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- рождение ребёнка у работника Учреждения;

- смерти близкого родственника работника Учреждения;
- тяжёлого материального положения работника;
- в других исключительных случаях.

6.2. Работникам могут устанавливаться материальные поощрения к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие и каждые последующие 10 лет), в связи с государственными и профессиональными праздниками, за личный вклад в развитие образования и т.д.

6.3. Работникам за участие в сдаче норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» устанавливается материальное поощрение, на основании приказа директора.

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

6.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 6.6. Договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.8. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.9. Работодатель предоставляет социальные льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Лукоянов, нормативными правовыми актами Нижегородской области, локальными актами Учреждения.

7. ОХРАНА ТРУДА, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Выполнять обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда участников образовательного процесса в соответствии с действующим ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и другими локальными актами Учреждения по охране труда.

7.1.2. Организовывать проведение инструктажей, обучения по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, обучения работников способам оказания первой помощи пострадавшим и проведение обучения по охране труда вновь принятым работникам в соответствии с внутренними локальными актами Учреждения.

7.1.3. Организовывать проведение за счёт средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.4. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и инструктажа по охране труда и пожарной безопасности, без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

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

7.1.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.7. Обеспечивать работников за счёт средств работодателя специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию, в соответствии с внутренними локальными актами Учреждения.

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.9. Обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

7.1.11. Организовывать проведение пожарно-профилактической работ по недопущению пожаров в здании Учреждения.

7.1.12. Внедрять современные средства обнаружения и тушения пожаров.

7.1.13. Содержать в исправном состоянии первичные средства пожаротушения (огнетушители, внутренние пожарные краны), систему автоматической пожарной сигнализации.

7.1.14. Организовывать и проводить не реже 2-х раз в год тренировки по быстрой и безопасной эвакуации работников и обучающихся в случае возникновения пожара и других чрезвычайных ситуаций.

7.1.15. Установить порядок осмотра противопожарного состояния помещений здания перед их закрытием по окончании рабочего дня.

7.1.16. Обеспечивать своевременное выполнение мероприятий по охране труда и пожарной безопасности, направленных на улучшение условий и охраны труда, обеспечение безопасности образовательного процесса.

7.1.17. Один раз в год информировать работников на общем собрании трудового коллектива о состоянии охраны труда и пожарной безопасности в Учреждении.

7.2. Работники в области охраны труда и пожарной безопасности обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, обучение на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Совместно осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и заключается на срок пять лет. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на неопределённый срок до момента принятия новой редакции Коллективного договора.

8.2. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, производятся в порядке, установленном ТК РФ.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива. Протокол № 3 от « 06 » декабря 2022 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022321

Владелец Воробьева Татьяна Станиславовна

Действителен с 19.04.2023 по 18.04.2024