

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО
ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ»

Решение о заключении принято
на общем собрании работников
государственного автономного учреждения
дополнительного образования
«Белгородский
областной Центр детского и юношеского
туризма и экскурсий
«31» января 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения
дополнительного образования
«Белгородский областной Центр детского и юношеского
туризма и экскурсий»
на период с 01 февраля 2025 года по 31 января 2028 года

от работодателя:

директор государственного автономного
учреждения дополнительного образования
«Белгородский областной Центр детского
и юношеского туризма и экскурсий»


В.А. Ченцов
«31» 01 2025 г.

от работников:

председатель первичной профсоюзной
организации государственного автономного
учреждения дополнительного образования
«Белгородский областной Центр детского
и юношеского туризма и экскурсий»


Е.В. Лукашова
«31» 01 2025 г.

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«31» января 2025 года
Регистрационный номер 1/31/25 КД
Условия, ухудшающие положение
работников не выявлены
Квашинкова Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – государственное автономное учреждение дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» в лице его директора Ченцова Виктора Анатольевича, действующего на основании Устава, далее – «Работодатель»

и работники государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий», представляемые **первичной профсоюзной организацией государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий»**, действующей на основании устава Белгородской региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице ее председателя Лукашовой Елены Викторовны, далее – «Профсоюз».

1.3. Стороны согласились в том, что:

- действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профсоюз представляет интересы всех работников Работодателя независимо от их членства в профсоюзах. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

- в течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей Работодателя и коллектива;

- ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

- стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Споры между сторонами, возникающие в связи с выполнением Коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 февраля 2025 года и действует в течение трех лет.

По истечении срока действия Коллективного договора стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор.

1.7. В случае реорганизации Работодателя его права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего (трудового) распорядка, а Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и соглашением сторон. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, иными соглашениями, регулирующими вопросы трудовых правоотношений, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у Работодателя, другой – у работника.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и Работодателем и в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законами Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законами Российской Федерации.

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, и с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий».

3.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации и на момент принятия Коллективного договора составляет 22 440 рублей

3.3. Работодатель проводит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (личного трудового вклада) и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.4.1. Для педагогических работников, признанных гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, заработная плата устанавливается с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет. Учет квалификационных категорий указанных педагогических работников проводится Работодателем при поступлении на работу. Основанием для учета квалификационных категорий у названных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационных категорий, установленных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории.

Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником Работодателю в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалификационной категории.

Решение по результатам рассмотрения предоставленных документов об учете квалификационной категории педагогического работника утверждается распорядительным актом Работодателя и должно содержать конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий распорядительный акт Работодателя вступает в силу с даты его подписания.

3.5. Заработная плата работника учреждения формируется по следующей схеме:

- оклад (должностной оклад);
- стимулирующие и компенсационные выплаты и надбавки, применяемые в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными актами учреждения;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, настоящим коллективным договором и локальными актами учреждения.

3.6. Как одна из форм оплаты труда в учреждении может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

- 3.7. Выплата заработной платы в учреждении осуществляется 2 раза в месяц:
- за первую половину месяца - 20 числа, за фактически отработанное время;
 - окончательный расчет за месяц - 05 числа.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск по желанию работника переносится до получения им отпускных выплат.

3.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.9. Системы оплаты труда, доплат, надбавок, премирования и других выплат стимулирующего и компенсационного характера и их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза, и закреплены в Положении об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования «Белгородский областной Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» (**Приложение № 1**).

3.10. Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются приказом директора за счет средств фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами учреждения.

3.11. Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, определяется по результатам специальной оценки условий труда.

3.12. В случаях, когда в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда работников предусмотрено увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.13. Стороны считают, что экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) может направляться:

- на премирование, выплату надбавок (доплат) и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха, оздоровления и лечения работников, членов их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды коллектива;

- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

3.14. Премияльные выплаты, надбавки, доплаты к должностному окладу устанавливаются приказом директора за счет средств фонда оплаты труда, внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами учреждения.

3.15. Средняя заработная плата работникам сохраняется:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника:

- а) в случае введения в учреждении ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространении (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

- б) в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 756».

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общий режим работы учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), учебным расписанием, иными локальными нормативными актами.

Время работы учреждения – с 9.00 до 18.00. Перерыв – с 13.00 до 14.00. Выходные дни – суббота, воскресенье.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работника учреждения, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Режим преподавательской работы педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий. Режим выполнения педагогическим работником обязанностей, связанных с научно-исследовательской, инновационно-экспериментальной работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, планами, программами, графиками и т.д.

4.4. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (не более 45 минут – педагоги дополнительного образования, не более 60 минут – тренеры преподаватели), и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, производится с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) директора.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено законодательством.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, а также режим гибкого рабочего времени.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков на каждый календарный год утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

4.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель не уведомил своевременно (не позднее чем за две недели) работника о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала (не позднее чем за три дня).

4.15. Продолжительность ежегодного основного отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для педагогических работников — 42 календарных дня.

4.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.17. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.18. Работники при предоставлении соответствующих документов имеют право на дополнительные оплачиваемые выходные по следующим основаниям:

- при вступлении в брак (собственная свадьба или свадьба детей) – 3 рабочих дня;

- при рождении ребенка в семье – 3 рабочих дня;

- на похороны супруга (супруги), родителей или детей – 3 рабочих дня;

- при наличии детей младшего школьного возраста (1-4 класс) – 1 день (1 сентября);

- при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

Работники освобождаются от работы для прохождения вакцинации на основании письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем. Работники предоставляют Работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

4.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС ежегодный очередной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

4.20. 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, являющимися инвалидами I группы, предоставляются 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.

4.21. Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой;
- справки медицинского учреждения о том, что родитель, ребенок, муж/жена, брат/сестра нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении заявителя, копия свидетельства о рождении сына/дочери либо брата/сестры, копия свидетельства о браке (при смене имени/отчества/фамилии при регистрации брака) или свидетельства о смене имени/фамилии по собственному желанию и иные документы, подтверждающие родство.

4.22. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей учреждения отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает директор по рекомендации педагогического совета.

4.23. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.24. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением,

информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

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

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

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

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд учреждения с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель на основе планов учреждения с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника осуществляет планирование повышения квалификации работников. При этом работнику предоставляются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации.

5.3. При наличии возможности и поступлении соответствующих средств педагогические работники направляются на обучение для повышения квалификации не реже чем один раз в три года.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, а также производится доплата до фактического заработка в случаях, когда сохраняемый средний заработок оказывается ниже, чем фактический заработок работника. 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.

5.5. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов рассматриваются предварительно на Наблюдательном совете с участием представителей Профсоюза.

6.2. Работодатель совместно с Профсоюзом ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения учреждения для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

6.3. Работодатель заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представляет в соответствующую службу занятости и Профсоюз проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники должны быть предупреждены заблаговременно, не менее, чем за 2 месяца. По договоренности сторон работнику предоставляется в этот период оплачиваемое время (четыре часа в неделю) для самостоятельного поиска работы.

6.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Педагогические работники и сотрудники учреждения обеспечиваются методической литературой, компьютерной техникой, доступом к международной сети Интернет в служебных, научных, образовательных целях. С целью повышения эффективности и качества проведения учебных занятий и обеспечения проводимых мероприятий педагогическим работникам и сотрудникам предоставляется возможность использования мультимедийных технических средств обучения.

7.2. Работодатель оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в случаях и порядке, предусмотренных локальными актами учреждения.

7.3. Гарантии и компенсации работникам в случае получения ими профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья (травм, увечий), связанных с исполнением трудовых обязанностей, предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. В случае смерти работника или несовершеннолетнего члена семьи работника Работодатель выплачивает социальное пособие на погребение в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

7.5. Работодатель обеспечивает приостановление действия трудовых договоров с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации (далее –

военная служба) или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровьесберегающие условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда; обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве.

8.2. Работодатель создает условия, необходимые для прохождения обязательных бесплатных для работников предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований (осмотров) в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами Российской Федерации.

8.3. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников. Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители Работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители Профсоюза. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом Работодателя.

8.4. Работодатель осуществляет текущий ремонт помещений, инженерного оборудования; организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии помещений, обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

8.5. Работодатель информирует каждого работника (по его требованию) о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

8.6. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и работ, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств (**Приложения №№ 3-4**).

8.7. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

8.8. Работодатель инструктирует и обучает работников по охране труда, производственному контролю, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

8.9. Работодатель направляет средства на мероприятия по охране труда, осуществляет за счет средств Работодателя обучение уполномоченных по охране труда, обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.11. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не прошедшего (уклоняющегося от прохождения) в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.12. Работодатель и Профсоюз заключают Соглашение по охране труда (**Приложение № 5**) и обеспечивают его выполнение.

8.13. Работодатель совместно с Профсоюзом проводит своевременное расследование по каждому несчастному случаю на рабочем месте, профессиональному заболеванию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и ведет их учет.

8.14. Профсоюз контролирует соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда, выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных Соглашением по охране труда, в том числе при подготовке учреждения к новому учебному году; доводит до сведения коллектива информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса; организует оздоровительные мероприятия для работников учреждения и членов семей.

8.15. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

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.

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

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель обязуется:

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

9.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

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

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

9.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства.

9.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здание учреждения.

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

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

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

Работники обязуются:

9.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

9.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

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

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

9.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и иных соглашений, Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, предоставлять Профкому (по его запросу) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера.

10.3. Профкому бесплатно предоставляются помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные средствами связи и оргтехникой, необходимыми для работы Профкома и проведения собраний коллектива; обеспечивается охрана и уборка выделяемых помещений.

10.4. Работодатель обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников на расчетный счет Профсоюза профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

10.5. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома.

10.6. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация в лице Профкома:

11.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, иных соглашений, снижению социальной напряженности в коллективе.

11.2. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов всех работников учреждения, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

11.3. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников Центра.

11.4. Способствует улучшению условий труда, быта и оздоровления коллектива, расширению системы оздоровительных мероприятий в учреждении.

11.5. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.7. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.9. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза.

11.10. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его коллектива.

11.11. Анализирует социально-экономическое положение коллектива учреждения, взаимодействует с Работодателем в разработке предложений, проектов локальных нормативных актов, направленных на усиление социальной защищенности коллектива.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

12.2. Профсоюзный комитет принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива работников учреждения, так и каждого члена коллектива в отдельности.

12.3. Профсоюзный комитет и все работники обязаны соблюдать данный Коллективный договор.

12.4. Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего договора (в части, относящейся к Работодателю).

12.5. Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Работодателем, по выполнению положений Коллективного договора, обеспечить текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех работников учреждения.

12.6. Профком обязуется регулярно (не менее 2-х раз в год) информировать коллектив работников о выполнении положений Коллективного договора и принятых мерах в случае их невыполнения.

12.7. В случае вынесения решения о невыполнении Коллективного договора профкомом могут быть приняты любые законные действия, включая обращение в суд и проведение забастовки.

12.8. Работникам предоставляется право выразить свое отношение к выполнению должностным лицом возложенных на него функциональных обязанностей в форме выражения доверия или недоверия. Доверие или недоверие может быть выражено собранием коллектива или профсоюзным комитетом. Письменное представление о выражении своего отношения (доверие, недоверие) с указанием конкретных мотивов и их обоснованием, вместе с протоколом о результатах голосования передается Работодателю.

Работодатель в сроки, установленные гражданским законодательством для рассмотрения заявлений, выносит решение по представлению, уведомив письменно коллектив работников и профсоюзный комитет.

12.9. Заявители вправе обжаловать решение Работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.10. Работодатель и профсоюзный комитет при выполнении Коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между Работодателем и коллективом работников.