

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:

ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ»

ПОДПИСЬ

Дата: 09.06.2025г. № 394



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»
на 2025-2028 годы

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»

 / И.Н.Лоскутова
(подпись) (Фамилия И.О.)

 / Л.В.Пьянкова
(подпись) (Фамилия И.О.)



Дата: «27» мая 2025 года



Дата: «27» мая 2025 года

Юридический адрес в соответствии с ЕГРЮЛ:

165150, Архангельская область, Вельский район, город Вельск, Набережная ул., д. 37

Количество работающих: 46 человек.

Отрасль: образование.

Форма собственности: муниципальная.

Место заключения договора: город Вельск.

Дата заключения договора: «27» мая 2025 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.2. В настоящем коллективном договоре (далее - Договор) используются следующие понятия:

- работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» (в дальнейшем также МБУДО «ДДТ», Учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МБУДО «ДДТ» (далее – Устав учреждения);

- представители работодателя – директор, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБУДО «ДДТ»;

- профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБУДО «ДДТ» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МБУДО «ДДТ» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

- Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения. Положение о комиссиях по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в МБУДО «ДДТ» представлено в приложении № 1 к Договору.

1.3. Основой для заключения настоящего Договора являются:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

- Федеральный закон Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

- Архангельское областное трехстороннее соглашение между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021–2023 годы (в редакции от 06.04.2023г., от 29.12.2023 г.);

- Отраслевое территориальное соглашение по муниципальным учреждениям образования Вельского района Архангельской области на 2023–2026 годы (далее - Соглашение);

- Иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.4. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директор МБУДО «ДДТ»;

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюзная организация или Профсоюз), от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации;

1.5. Соглашение обязательно к применению при заключении и исполнении работодателем условий Договора, а также при заключении и исполнении работодателем

условий трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров с Работниками.

1.6. В случае если Соглашением и/или иными нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.3 настоящего Договора, либо иными актами, регулирующими деятельность Учреждения, установлены условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями настоящего Договора, применяются положения соответствующего соглашения или иного акта, улучшающего положение работников.

Условия Договора, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и/или Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

При этом обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников Учреждения.

1.7. В случае принятия органами государственной власти Российской Федерации, Архангельской области и/или Вельского муниципального района Архангельской области нормативных правовых актов, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Договоре, до внесения соответствующих изменений в Соглашение и/или Договор такие нормативные правовые акты применяются в отношениях с Работниками с даты их вступления в законную силу.

1.8. Во исполнение требований пункта 2.2.1 Соглашения работодатель не реже одного раза в год предоставляет работникам отчет о выполнении условий настоящего Договора, который ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

1.10. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на совместителей.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с текстом Договора всех работников Учреждения, до его подписания, а работников, вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора с ними.

1.12. Работодатель обязуется:

1.12.1. Во исполнение требований пункта 2.2.3 Соглашения принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о порядке учета мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения при принятии работодателем локальных нормативных актов и при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя представлено в приложении 2 к Договору.

1.12.2. Устанавливать либо изменять условия труда, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права представлен в приложении 3 к Договору.

1.12.3. Вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных его сторонами условиях.

1.12.4. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, включать в состав рабочих групп представителей Профсоюза.

1.12.5. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

1.12.6. Обеспечить возможность проведения первичной профсоюзной организацией или вышестоящей профсоюзной организацией мониторинга соблюдения в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора и Соглашения в том числе: по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

1.12.7. Направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников Учреждения, определять направления использования этих средств с участием первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.12.8. Во исполнение требований пункта 2.2.4. Соглашения предоставлять первичной Профсоюзной организации либо вышестоящим профсоюзным организациям информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 4 к Договору).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником Учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, Вельского муниципального района Архангельской области, Соглашения, настоящего Договора, Устава и локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не подлежат применению.

При заключении и исполнении условий трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками стороны руководствуются совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также разъяснениями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее

выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

При этом если трудовой договор не был заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между Работниками и Работодателем, не допускается.

2.3. Работодатель, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности конкретного работника, его условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.3.1. Объем учебной нагрузки, установленный работнику Учреждения при тарификации;

2.3.2. Конкретный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.3.3. Виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

2.3.4. Конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

2.3.5. Перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

2.3.6. Основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области;

2.3.7. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику Учреждения надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области.

Сведения, указанные в настоящем пункте, содержат информацию о составных частях заработной платы и подлежат включению Работодателем в расчетные листки Работников, выдаваемые в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

2.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.5. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, иные сведения, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и позволяющие соответствующему работнику установить причины и сущность изменений, а также ссылки на соответствующие положения действующего законодательства Российской Федерации.

2.6. Работники Учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) в Учреждении указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации, при условии, что работники Учреждения, занимающие должности, отнесенные к основному персоналу, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (руководство методическими объединениями, другие дополнительные виды работ) осуществляется работниками Учреждения с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

2.8. Работодатель обязуется оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками Учреждения в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу.

2.9. До подписания трудового договора с работником Работодатель обязан ознакомить его под подпись с должностной инструкцией работника, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, иными соглашениями, действующими в отношении Работников и Работодателя, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. Работодатель предоставляет работникам Учреждения (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты соответствующего работника.

2.12. При определении условий трудовых договоров Работодатель обязан руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к

знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Также Работодатель обязан учитывать при заключении трудовых договоров и установлении должностных обязанностей Работников характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, в порядке и случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.13. При определении должностных обязанностей работников Учреждения, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

2.14. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций) и Положением об аттестации работников в работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 5 к Договору).

2.15. Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.16. Представлять в Профсоюзную организацию и/или по запросу вышестоящей профсоюзной организации информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от Профсоюза устранить выявленные нарушения и сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.17. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.3 ТК РФ, с работниками Учреждения, реализующими дополнительные общеобразовательные программы, могут заключаться дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора, предусматривающие выполнение ими трудовой функции в дистанционном режиме.

При выполнении работниками Учреждения своих трудовых функций в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает их автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи.

При использовании Работниками личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах соответствующему Работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.18. Работодатель обязуется по согласованию с Профсоюзом разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на дистанционный (удаленный) характер работы, в том числе по причинам санитарно-эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности). Перевод Работников на удаленный (дистанционный) характер работы регламентируется Положением о дистанционной (удаленной) работе, которое подлежит принятию Работодателем с предварительного согласия Профсоюзного органа (приложение № 6 к Договору).

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Договором, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, - иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором.

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включают в себя, в том числе, следующие условия:

3.4.1. Порядок и условия предоставления работникам рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ.

3.4.2. Порядок и условия освобождения педагогических работников от исполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей в

целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

3.4.3. Порядок и условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

3.4.4. Порядок и условия организации прохождения работниками вакцинации, а также медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение действий, указанных в настоящем пункте, во время отдыха Работников.

3.5. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия отдельных работников Учреждения на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.8. Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, которые не могут быть ниже, чем установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. Для женщин, работающих в Учреждении, в трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируется Положением о порядке определения объема учебной нагрузки педагогических работников Учреждения.

3.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в

начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у соответствующего работника Учреждения.

Распределение учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется между другими педагогическими работниками на период замещения временно отсутствующих педагогических работников.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в учебных группах.

3.12. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Неиспользованные Работниками отпуска за предыдущие периоды должны быть учтены Работодателем и включены в график отпусков.

3.15. По общему правилу отпуск предоставляет Работнику одновременно и в полном объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.16. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, если иное не установлено графиком отпусков с согласия соответствующего работника, других работников Учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия соответствующего Работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.19. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсации период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

3.21. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.21.1. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска, разработанном на основе приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

3.21.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск может быть частично оплачен Учреждением за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения. Длительный отпуск директору Учреждения оформляется их работодателем.

3.21.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Учреждения, за исключением ликвидации Учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с Учреждением переносится на другой срок.

3.22. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляется в трудовом договоре.

3.23. После проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Договора. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в количестве 7 дней.

3.24. Работникам Учреждения, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретный перечень работников Учреждения, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется настоящим Договором с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации. Перечень профессий и должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, а

также продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска представлены в Приложении 7 к настоящему Договору.

3.25. Работникам Учреждений, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

3.26. Стороны договорились о том, что работодатель предоставляет по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

3.26.1. Для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс - 1 календарный день.

3.26.2. Для сопровождения детей-выпускников 9-х и 11-ых классов общеобразовательных организаций на Праздник последнего звонка и Выпускной вечер – 1 календарный день.

3.26.3. Похорон супруга и/или близких родственников – 3 календарных дня.

3.26.4. При рождении ребенка в семье (супругу) – 1 календарный день.

3.26.5. В связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день.

3.26.6. Для проводов детей в армию - 1 календарный день.

3.26.7. Бракосочетание работника - 3 календарных дня.

3.26.8. Бракосочетание детей работника - 3 календарных дня.

3.26.9. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью три календарных дня.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

3.27. Дополнительные отпуска, указанные в пункте 3.27 настоящего Договора, оплачиваются за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. В случае отсутствия (недостаточности) дохода от деятельности Учреждения в году, в котором возникает право на предоставление отпуска, указанного в пункте 3.27 настоящего Договора, такой отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы.

Денежная компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам не предоставляется.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Отказ Работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с Профсоюзной организацией в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в Профсоюзную организацию).

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

3.29.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.3. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.4. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.5. Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.6. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

3.29.7. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

3.29.8. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

3.29.9 Работнику при неожиданном тяжелом заболевании близкого родственника – до 7 календарных дней.

3.30. На основании постановления Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», педагогам дополнительного образования, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225, работающим в Учреждении с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней, при наличии создания условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

3.31. В соответствии с пунктом 11.1.4 Соглашения администрация Вельского муниципального района Архангельской области устанавливает руководителю Учреждения в соответствии с трудовым договором ненормированный рабочий день и предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней на основании муниципального правового акта. Конкретная продолжительность отпуска определяется трудовым договором.

3.32. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 г. № 714.

3.33. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Педагогическим работникам с учетом реальных возможностей Учреждения может предусматриваться один свободный день в неделю с целью использования его для

дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Пунктом 2.4 Приложения к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11 мая 2016 года № 536 (далее – Приложение, утвержденное приказом № 536) установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие этих работников в организации (по месту работы) не требуется.

Установление такого свободного дня (методического дня) в течение рабочей недели зависит от режима работы Учреждения, обеспеченности кадрами, объема учебной нагрузки каждого из работников, ведущих преподавательскую работу, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся в соответствии с нормами СанПиН, сменности занятий и других особенностей. Это право реализуется только в случае выполнения следующих условий:

- достижения согласия сторон социального партнерства (представителей работодателя и работников) и закрепления этого соглашения в Положении о порядке и условиях предоставления методического дня работникам, ведущим учебную (преподавательскую) работу в МБУДО «ДДТ» (Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка в МБУДО «ДДТ»);

- установления работнику объема учебной нагрузки, при котором возможно высвободить один рабочий день в расписании учебных занятий для дополнительного профессионального образования, самообразования и подготовки к занятиям.

День недели, предоставляемый работнику в качестве методического дня, устанавливается еженедельно в течение учебного полугодия расписанием учебных занятий, которое утверждается директором Учреждения.

Методические дни, как правило, предоставляются и в периоды

- осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся;
- отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу.

В методический день педагогические работники должны заниматься самообразованием, работой по тематическому планированию, овладением конкретными педагогическими технологиями, изучением передового педагогического опыта, образовательных программ, новинок научно-педагогической литературы, разработкой методических материалов по своему предмету, посещают библиотеки, курсы повышения квалификации и т.п.

Работник не предоставляет работодателю отчетность за работу, выполненную в методический день.

В методический день педагогический работник может не присутствовать в Учреждении при соблюдении следующих условий:

- расписанием учебных занятий, планом, графиком работы Учреждения не предусмотрено никаких массовых мероприятий, общих собраний, педагогических и методических советов и других мероприятий, в проведении которых работник должен принимать участие в соответствии с занимаемой должностью, должностной инструкцией, разработанной на основании квалификационной характеристики;

- в этот день работник свободен от выполнения дополнительных видов работ, которые он выполняет за дополнительную оплату (руководство методическим

объединением и другие виды работ, предусмотренные пунктом 2.3 Приложения, утвержденного приказом № 536.

В связи с тем, что методический день является рабочим временем педагогического работника, Работодатель вправе привлекать педагогического работника (педагога дополнительного образования, другого педагогического работника) в его методический день для участия в собраниях, совещаниях, организуемых согласно плану (графику) работы Учреждения. Никакая дополнительная компенсация работнику (дополнительные оплачиваемые дни («отгулы») или часы отдыха и т.п.) за это не полагается, так как методический день является рабочим днём работника.

Отказ работника в методический день от участия в общих мероприятиях, на которых он должен присутствовать, может быть признан нарушением трудовой дисциплины.

Перенос методического дня на другой рабочий день, в случае его совпадения с каким-либо мероприятием, на котором работник присутствовал в свой методический день, с каникулярным временем, с нерабочим праздничным днём, со служебной командировкой и т.д., не производится.

Часть рабочего времени педагогических работников, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, локальными нормативными актами Учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и, может быть, связана с теми обязанностями.

3.34. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотренных пунктом 4.1 Приложения, утвержденного приказом № 536.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, должен быть уточнен режим их рабочего времени (пункт 4.2 Приложения, утвержденного приказом № 536).

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ с указанием их характера и особенностей, предусмотренных пунктом 4.6 Приложения, утвержденного приказом № 536.

В связи с вышеизложенным в настоящем пункте, в Учреждении в каникулярный период устанавливается следующий режим рабочего времени:

- для педагогов дополнительного образования режим рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул согласно графику, утвержденному приказом директора Учреждения по согласованию с профкомом;

- для педагогов дополнительного образования, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (пункт 4.3 Приложения, утвержденного приказом № 536).

- для иных работников образовательного учреждения регулируется трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, предусмотренных пунктом 2.3 Приложения, утвержденного приказом № 536, (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время, пункт 4.2. Приложения, утвержденного приказом № 536).

В пределах нормируемой части педагогической работы устанавливается режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагере с дневным пребыванием детей,

организуемом на базе Учреждения, и (или) в лагере с круглосуточным пребыванием детей в структурных подразделениях Учреждения: детском лагере отдыха «Орленок» и детском лагере палаточного типа «Рассвет».

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в порядке, установленном трудовым законодательством.

График работы в каникулярное время утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, Положением о системе оплаты труда в Учреждении (далее - Положение об оплате труда), Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера в Учреждении (далее - Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера), утверждаемыми локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации Учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, а также трудовым договором.

Положение об оплате труда в Учреждении разрабатывается на основании Соглашения, настоящего Договора, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Вельского муниципального района Архангельской области, утвержденного муниципальным правовым актом.

Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера в Учреждении разрабатывается на основании Соглашения и настоящего Договора, Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Вельского муниципального района, утвержденного муниципальным правовым актом.

4.2. Вопросы оплаты труда разрабатывается с учетом:

4.2.1. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

4.2.2. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером.

4.2.3. Обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.2.4. Размеров выплат компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю.

4.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

4.2.7. Типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.2.8. Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

4.5. Работа, выполняемая за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.6. На основании Федерального закона от 22.04.2024 №91-ФЗ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы сотрудника, включая компенсационные (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере,
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере от величины зарплаты сотрудника с учетом всех получаемых компенсационных и стимулирующих выплат. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее

времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по результатам ранее проведенной специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, и составляет 4% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (ст.147 ТК РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением о системе оплаты труда в Учреждении.

4.8. В целях повышения заинтересованности работников муниципальных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в случаях, приведенных в Приложении 8.

4.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника ему сохраняется размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

4.9.1. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения.

4.9.2. Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности.

4.9.3. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

4.9.4. Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ.

4.9.5. В случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности.

4.9.6. Педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года.

4.9.7. В связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы.

4.9.8. В случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.9.9. В случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев.

4.9.10. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

4.9.11. При переходе из управления образования администрации Вельского муниципального района Архангельской области на работу в образовательное учреждение Вельского района.

4.9.12. Если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года.

4.9.13. При истечении действия квалификационной категории педагогического работника в период исполнения им на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных в пункте 4.9 случаях определяются настоящим Договором и Положением об оплате труда и устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию.

4.11. Для отдельных категорий педагогических работников Учреждения, указанных в пункте 7.1.4 Соглашения, аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям квалификационной категории проводится в виде анализа профессионального портфеля педагогических достижений аттестуемого работника Учреждения:

- педагогические работники Учреждения, имеющие государственные награды, установленные Положением о государственных наградах Российской Федерации, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия государственной награды (почетного звания) профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплине;

- педагогические работники Учреждения, имеющие ведомственную награду – медаль К.Д. Ушинского, ведомственные (отраслевые) звания федерального и регионального уровня, название которых начинается со слов «почетный», «отличник», полученные за достижения в педагогической деятельности;

- педагогические работники Учреждения, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;

- педагогические работники Учреждения – воспитатели, педагоги дополнительного образования – победители конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 (пять) лет;

- педагогические работники Учреждения – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года» и др.) за последние 5 (пять) лет.

4.12. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников Учреждения о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. При направлении работодателем педагогических работников Учреждения для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, а также при прохождении работниками по собственной инициативе независимой оценки квалификации, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам Учреждения, направляемым Работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в качестве специалистов (экспертов) регионального банка в работе экспертной группы при проведении аттестации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в порядке, установленном Положением о служебных командировках работников Учреждения.

4.14. На работников Учреждения распространяются следующие социальные гарантии и компенсации, связанные с проездом к месту использования отпуска, к месту проведения медицинских консультаций или лечения (Соглашение п.7.1.7):

4.14.1. Работники Учреждения (неработающие члены их семей: несовершеннолетние дети; безработный супруг (супруга); супруг (супруга), ухаживающий за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом, лицом, достигшим возраста 80 лет и не имеющий право на оплату проезда по законодательству РФ; супруг (супруга), воспитывающий двух и более детей в возрасте до 14 лет, фактически проживающие с работниками) один раз в два года по основному месту работы имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию расходов возникает у работника при условии предоставления ему (использования им) следующих видов отпусков:

- ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением);

- отпуск по беременности и родам (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск по уходу за ребенком (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск без сохранения заработной платы сроком не более пяти календарных дней.

4.14.2. Право на компенсацию расходов возникает у работника одновременно с

правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем право на компенсацию расходов возникает у работника в следующем порядке: за третий и четвертый год работы - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы работы - начиная с пятого года работы и т.д. Работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов в любой год работы соответствующего двухлетнего периода - первый или второй, третий или четвертый, пятый или шестой и т.д.

Двухлетние периоды работы, дающие право на компенсацию расходов, отсчитываются от даты начала работы работника в организации.

Отсчет двухлетних периодов работы, дающих право на компенсацию расходов, не прерывается:

- в случае увольнения из организации (прекращения осуществления полномочий) и принятия на работу в ту же организацию без периода работы в иной организации;

- если работник принят на работу в организацию в порядке перевода из другой муниципальной организации;

- если работник, работавший в организации по совместительству, принят в эту же организацию по основному месту работы, двухлетние периоды, дающие право на компенсацию расходов, отсчитываются от даты начала работы работника в организации по основному месту работы.

4.14.3. Работники муниципальных образовательных учреждений имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания

4.15. Работникам Учреждения в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

- 1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работникам договором;

- 2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника при выходе работника Учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Выплата выходного пособия производится на основании статьи 38 Областного закона «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ.

4.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится 13 числа текущего месяца, второй части 28 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника либо в момент выдачи работнику наличных денежных средств из кассы Учреждения.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, по месту выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет Учреждение за свой счет.

4.17. Учебная нагрузка, выполненная дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

Конкретные порядок, размер и условия оплаты дополнительно выполненной педагогом работы устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.18. Введение и изменение норм труда, расстановка педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификация производится Учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статьи 159, 162 ТК РФ).

4.19. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

4.20. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений Вельского муниципального района Архангельской области, с учетом положений пункта 6 Соглашения.

4.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.22. Система нормирования труда в Учреждении определяется работодателем по согласованию с профкомом (с учетом мнения профкома) на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Деятельность по нормированию труда в учреждении регламентирована Положением о системе нормирования труда.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.23. В целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников учреждения создается комиссия, работа которой регламентируется Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (приложение № 9 к Договору) с учетом основных принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (с учетом мнения профкома) (принцип прозрачности).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель обязуется обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работникам Учреждения выплачивается:

5.2.1. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику согласно трудовому договору с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваемая по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2.2. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы на основании статьи 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ и муниципальных правовых актов органов местного самоуправления Вельского муниципального района Архангельской области.

5.2.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем Учреждения.

Положением об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.2 настоящего Договора, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения (близкого родственника работника) в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда в Учреждении.

5.3. Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя один раз в два года в соответствии с порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом Вельского муниципального района Архангельской области.

5.4. Работники Учреждения имеют право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по

основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника Учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Обеспечивать права Работников на все виды обязательного пенсионного и/или социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5.2. При рассмотрении вопроса о представлении Работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзной организации.

5.5.3. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

5.5.4. Отчислять профсоюзному комитету денежные средства в размере 1 % от фонда заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурной работы в коллективе (статья 377 ТК РФ).

5.5.5. Способствовать проведению Спартакиад, дней здоровья, соревнований.

5.5.6. Поощрять работников за счет бюджетных ассигнований и внебюджетных средств за безупречный труд в Учреждении при стаже работы в нем не менее 10 лет в связи с:

45-летием – в размере 3000 рублей;

50-летием у женщин и 55-летием у мужчин – в размере 10 000 рублей;

50-летием у мужчин – в размере 5000 рублей;

55-летием у женщин – в размере 5000 рублей;

60-летием и т.д. каждые 5 лет – в размере 5000 рублей.

5.6. Работодатель обязуется в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, предусматривать направление образовавшейся экономии фонда оплаты труда на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также Соглашением, настоящим Договором и трудовыми договорами, в частности:

5.7.1. Не требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и признавать право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ).

5.7.2. Проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (статья 72 ТК РФ).

5.7.3. Возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (статьи 142, 234 ТК РФ).

5.7.4. Оплачивать за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (статья 323 ТК РФ).

5.7.5. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.7.6. В других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и/или Архангельской области.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.2. Учреждение использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

6.3. Учреждение организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности); а также других обязательных медицинских осмотров, в том числе приобретение медицинских книжек при наличии такой необходимости, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, осуществляющего производственную деятельность, если численность работников Учреждения превышает 50 человек, создает комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивает обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создает им необходимые условия для деятельности.

6.5. Учреждение принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.6. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждение обеспечивает составление списков работников, подлежащих инструктажу, обучению и проверке знаний в сфере электробезопасности, обеспечивает обучение и проверку знаний по электробезопасности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

По результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, могут быть пересмотрены.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться

коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

6.8. Учреждение осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации, в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.9. Учреждение обязуется обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.10. Работодатель обеспечивает приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.11. Учреждение обязуется обеспечивать возможность работы комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации.

6.12. Учреждение обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюзных организаций в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и/или обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.13. Учреждение обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

6.13.1. Обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

6.13.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

6.14. Учреждение обязуется сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.15. Учреждение осуществляет хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (далее также СИЗ).

6.16. Учреждение организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение по применению СИЗ, обучение по оказанию первой помощи, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Не допускают к

работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.17. Учреждение обеспечивает и контролирует бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов согласно Отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципальных образовательных учреждений Вельского района Архангельской области в соответствии с Приложением № 10 к Соглашению.

6.18. Учреждение обеспечивает и контролирует выдачу бесплатно работникам учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи в соответствии с Приложением № 11 к Соглашению.

6.19. При выполнении работниками должностных обязанностей за пределами стационарного рабочего места в рамках удаленной (дистанционной) работы Работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением правил охраны труда, санитарных норм и правил на дистанционном (удаленном) рабочем месте.

6.20. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем.

При выполнении работниками должностных обязанностей за пределами стационарного рабочего места в рамках удаленной (дистанционной) работы Работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением правил охраны труда, санитарных норм и правил на дистанционном (удаленном) рабочем месте, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.21. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ Работодатель обязуется обеспечить:

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

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Никаких иных документов оформлять не требуется (часть 4 статьи 185.1 ТК).

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения. Работник может предъявить ее работодателю по желанию.

Работодатель обязуется освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления директор, его заместители и руководители структурных подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492).

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14-2/ООГ – 15552).

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (Письмо Минтруда России от 08.09.2020 года № 14-2/ООГ-14584).

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

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

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием Профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учреждения.

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки не может быть менее – 250 часов (Приказ Минобрнауки от 01.07.2013 г. № 499).

Вопросы обеспечения подготовки и дополнительного профессионального образования работников учреждения определены в Положении о дополнительном профессиональном образовании (Приложение № 10 к Договору).

7.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

7.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

7.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

7.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзной организацией Работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных

массовых увольнений работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

7.3.1.1. Ликвидация образовательной организации;

7.3.1.2. Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

7.3.1.3. Увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

7.3.2. Работодатель обязуется принимать меры по:

7.3.2.1. Проведению с первичными профсоюзными организациями консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования.

7.3.2.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

7.3.2.3. Предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца.

7.3.2.4. Определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения.

7.3.2.5. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

7.3.2.6. Недопущению увольнения работников Учреждений предпенсионного возраста.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по созданию условий для привлечения молодых педагогов являются:

8.1.1. Проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждении.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности.

8.1.3. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов.

8.1.4. Обеспечение выплат молодым специалистам из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области.

8.2. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере. Работодатель обязуется в момент заключения трудового договора разъяснить работнику, отвечающему критериям молодого специалиста, указанным в разделе 8 настоящего Договора, положения раздела 8 настоящего Договора, раздела 10 Соглашения, в том числе права Работника и процедуру реализации таких прав, а также положения действующего законодательства Архангельской области и Вельского муниципального района Архангельской области, предусматривающие дополнительные меры поддержки молодым специалистам.

8.3. Размер выплат молодым специалистам (работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или профессиональных образовательных организаций и заключившим трудовой договор на

работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет), составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – не менее 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет работы со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.4. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком либо нахождения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы по специальности.

При этом в период выплат включается время работы по специальности до начала и после завершения такого отпуска, периода военной службы или альтернативной гражданской службы, а период с момента окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком либо военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы по дате начала либо продолжения работы по специальности не должен превышать одного года.

8.5. Надбавка молодым специалистам, выполняющим трудовые функции в Учреждении, также начисляется (продолжает начисляться) по новому месту работы, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового, до достижения суммарно трех лет.

8.6. Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника, соответствующего критериям молодого специалиста.

8.7. Учреждение обязуется обеспечить:

8.7.1. Закрепление наставников за работниками Учреждения из числа молодежи в первый год их работы у Работодателя, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о системе оплаты труда.

8.7.2. Установление оплаты труда молодым педагогам - выпускникам образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с разделом 8 настоящего Договора.

8.7.3. Выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

8.7.4. Создание условий для профессионального роста.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Не препятствовать представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов в посещении Учреждения и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.4. Предоставлять представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств в размере, и в порядке, определенных Уставом Профсоюза, Соглашением, настоящим Договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.1.7. По заявлению работника обеспечивать освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка Работников, выполняющих общественные обязанности в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, проводимой первичной Профсоюзной организацией и/или вышестоящими органами Профсоюза.

9.1.8. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной Профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.1.9. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.1.10. Устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения председателю первичной Профсоюзной организации, заместителям

председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда в целях повышения престижа первичной Профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением.

9.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

9.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.3. Стороны берут на себя обязательства:

9.3.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

9.3.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

9.4. Стороны признали необходимым:

9.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется его сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения настоящего Договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон настоящего Договора работникам Учреждения.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий настоящего Договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (часть вторая статьи 51 ТК РФ).

10.2.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по настоящему Договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.3. В соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, по согласованию с Работодателем Профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов Профсоюза:

10.3.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом Профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу.

Направлять Работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в трудовой договор в случае его несоответствия действующего законодательству Российской Федерации и нормативным правовым актам.

10.3.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов Профсоюза.

10.3.3. Высказывать мотивированное мнение Профсоюзной организации, обязательное для учета Работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов Профсоюза, независимо от причин увольнения.

10.3.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав. Направлять представление руководителю Учреждения и, в случае необходимости, информировать соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

10.3.5. Рассматривать обращения Работодателя для согласования по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3.6. С помощью правовой инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений.

б) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства Российской Федерации.

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с Работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза).

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды.

д) представительства прав и интересов членов Профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза).

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда Российской Федерации (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза).

10.3.7. Не допускать незаконных увольнений членов Профсоюза по инициативе Работодателя.

10.3.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) Работодателя, нарушившее законные права и интересы члена Профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда, судебные органы.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (Трех) лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора, продлевать действие Договора путем с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.

11.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения формы собственности и/или наименования образовательной организации, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения, а также в течение срока ликвидации Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

11.4. Работодатель обязуется разместить текст Договора после его уведомительной регистрации в открытом доступе на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Действие Договора продлевается путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными представителями Сторон – директором и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

11.6. Внесение изменений и/или дополнений в Договор осуществляется путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными представителями Сторон – директором и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

11.7. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения

коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон (приложение 11 к Договору)

11.8. Настоящий Договор (изменения и дополнения в настоящий Договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения». Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Настоящий Договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для Сторон настоящего Договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

От работодателя: Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»  / И.Н. Лоскутова (подпись) (Фамилия И.О.) Дата: «<u>24</u>» мая 2025 года 	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»  / Л.В.Пьянкова (подпись) (Фамилия И.О.) Дата: «<u>24</u>» мая 2025 года 
--	--