

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «Орловская детская школа искусств имени Д.Б. Кабалевского»



В. Д. Игнатьева

От работодателя

Директор МБУДО «Орловская детская школа искусств имени Д.Б. Кабалевского»



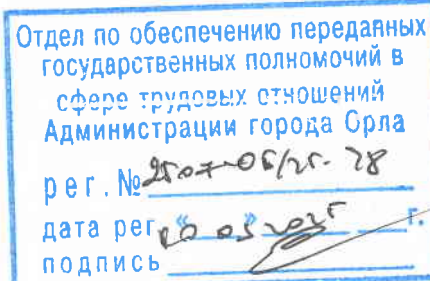
Р.Е. Логвинова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Орловская детская школа искусств имени Д. Б. Кабалевского»

с 01 сентября 2025 года по 01 сентября 2028 года

Коллективный договор утверждён
на общем собрании коллектива
Протокол № 4 от 29.08.2025 г.



Содержание

I. Общие положения.....	3
II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	5
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
IV. Оплата и нормирование труда	9
V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
VI. Рабочее время и время отдыха	10
VII. Охрана труда и здоровья	13
VIII. Социальные гарантии и льготы	14
IX. Гарантии профсоюзной деятельности	14
X. Заключительные положения	16

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Орловская детская школа искусств имени Д. Б. Кабалевского».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком) Игнатъевой Валентины Дмитриевны;
- работодатель в лице его представителя - директора Логвиновой Риммы Евгеньевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (приложение № 1);
- заключение трудового договора (ст. 57 ТК- РФ) (приложение № 2);
- соглашение по охране труда, разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ) (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221, 222, 223 ТК РФ) (приложение № 4);
- положение об оплате труда работников (ст. 135 ТК РФ), (приложение № 5);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам, её размеров;
- положение об установлении доплат, надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- положение о премировании работников;
- положение о компенсационных выплатах и коэффициентов к ним;
- перечень должностей работников с "ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 118, 119 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст. 73 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч.7 ст. 73 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза (п.2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- утверждение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и проведение аттестации (ст. 196 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

- работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 и 17 числа каждого месяца и выдавать каждому работнику расчётный листок (ст. 136 п. 3, 4, 6 ТК РФ), одним из способов: на бумаге, в электронном виде на личную электронную почту;
- работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.
- профком обязуется:
 - нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
 - добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий их труда;
 - контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
 - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, пре-

дусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) с профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении преподавателям и концертмейстерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, количества учащихся класса.

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

Объём учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели и концертмейстеры, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической и концертмейстерской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям или концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям или концертмейстерам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя или концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), количества учащихся класса;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, концертмейстера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения профкома.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (закон «Об образовании в Орловской области» п. 12 ст.6).

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ;

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.);

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников производится в зависимости от учебной нагрузки, уровня квалификационной категории, численности учащихся, стажа работы и на основании Положения об оплате труда работников МБУДО «ОДШИ им. Д. Б. Кабалевского».

4.2. Положения об оплате труда, о порядке установления доплат и надбавок, премировании работников осуществляются по согласованию с профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту (по проектам) в письменной форме.

4.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

4.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведённой педагогическим работникам под роспись не позднее апреля текущего года.

4.5. Оплата труда в учреждении производится два раза в месяц по 2 и 17 числам каждого месяца.

4.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случа-

ях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) к сокращению численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя и концертмейстера, не допускающего перерывов между занятиями. Учет рабочего времени ведется заместителем директора по соответствующему направлению работы и специалистом по кадрам, который также осуществляет контрольный учет наличия и отсутствия работника на рабочем месте в рабочее время.

6.2. Общим выходным днём является воскресенье. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха (отгулом) из расчёта 1 день за 7 дополнительных часов работы (при наличии листа учета рабочего времени, который ведет зам. директора). Дни отдыха (отгулы), не более 5 (пяти) дней подряд, предоставляются работникам школы только в каникулярное время, могут быть присоединены к очередному отпуску и используются в течение текущего учебного года с момента возникновения такого права. Дни отдыха (отгулы) предоставляются только с разрешения руководителя школы. Ведение учета наличия у сотрудников дней отдыха (отгулов) ведется самим сотрудником. Использование контролируется согласно заявлению сотрудника специалистом по кадрам и заместителем директора по определённому направлению работы. Работник, пожелавший взять день отдыха (отгул) извещает об этом администрацию в письменном виде не позднее, чем за 3 дня до предполагаемого дня отдыха (отгула). Заявление пишется на имя руководителя школы. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего время их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

6.3. График отпусков составляется администрацией за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учётом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

Работники образовательных учреждений имеют право на разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

Работники имеют право на замену отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) (при наличии финансовых возможностей).

6.4. В соответствии с действующим ТК РФ для работников образовательных учреждений установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- для педагогических работников всех общеобразовательных учреждений (школы, УПК, школы-интернаты) - 56 календарных дней,
- остальные работники пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.5. Стороны пришли к соглашению, что работникам по заявлению и при наличии уважительных причин предоставляются выходные дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника - до 5 дней,
- при рождении ребёнка в семье (мужу) - 1 день,

- для проводов в армию - 1 день.

Выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- смерть близких родственников: родителей, супруга (супруги) - 3 дня,
- председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации за выполнение общественных обязанностей в своё личное время - 3 рабочих дня.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам в удобное для них время на срок до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы).

6.6. Предоставление педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года. (Приказ Минобрнауки России от 17. 03.225 г. №236).

Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 661 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Сохраняется и объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

7.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

7.4. Работодатель учреждения образования гарантирует прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, обследований, которые производятся за счёт средств учредителя; обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.5. Работодатель занимается оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей.

7.6. Работодатель проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает членов профкома и комиссию по охране труда.

7.7. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.8. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.9. Работодатель производит приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом порядке в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.10. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

7.11. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт.

7.12. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.13. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.14. Работодатель создаёт в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.15. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль состояния и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работникам учреждения выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, предусмотренных действующим законодательством, одновременно с выплатой им заработной платы.

8.2. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного страхования» № 27-ФЗ от 01.04.1996г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

8.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь на основании решения руководителя учреждения с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при длительном лечении;
- при болезни детей и других членов семьи, находящихся на иждивении работника школы;
- в связи со смертью работника;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять профкому информацию о деятельности учреждения соответствующие документы, сведения и объяснения, а также расчёты по заработной плате;
- гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при директоре;

- перечислять на счёт областного комитета профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приёма, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкомом;
- увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов, производить, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учётом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации - с учётом мнения обкома профсоюза работников культуры;
- освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ);
- обязуется включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.2. Профком обязуется:

- предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий, по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ); обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования; контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять вместе с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза работников культуры по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года (на основании ст. 43 ТК РФ).

10.2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрения на общем собрании коллектива.

10.3. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

10.4. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

10.5. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органах по Трудом (ст. 50 ТК РФ).

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами (ст. 51 ТК РФ).

Коллективный договор утверждён
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от 29.08.2025 г.