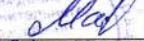


Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО «Отраденская ДШИ»

  
Семейкина С.А.  
«24» июня 2022 г.

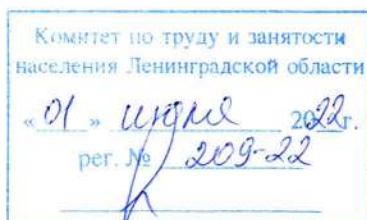


Директор  
МБУДО «Отраденская ДШИ»

  
Маринич О.В.  
«24» июня 2022 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОТРАДНЕНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»  
на 2022 - 2025 годы**



г. Отрадное

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Отраденская детская школа искусств», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Отраденская детская школа искусств» (далее – Учреждение) в лице директора Маринич Ольги Владимировны (далее – Работодатель),
- Работники Учреждения (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации единственным представителем интересов Работников – членов Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных законодательством, представителем интересов всех Работников.

1.5. Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

1.6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Работодатель обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания настоящего коллективного договора ознакомить Работников с его содержанием. Работодатель обязуется в тот же срок знакомить Работников со всеми изменениями и дополнениями к коллективному договору.

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно.

## **2. Трудовой договор и гарантии занятости**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) с Работодателем в письменной форме. Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передается Работнику, другой остается у Работодателя. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трех месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе Работодателя.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

2.5. Прием на работу без предъявления документов, предусмотренных статьей 65 ТК РФ, не допускается.

2.6. При приеме Работника или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан ознакомить его под роспись со следующими документами:

- устав Учреждения;
- настоящий коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- должностные инструкции;
- инструкции по охране труда.

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, получающими образование по очной форме обучения, и с поступающими на работу по совместительству, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.8. На всех Работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке и хранятся в Учреждении. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020 г., осуществляется в соответствии со ст. 66.1. ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Согласно ст. 66.1. ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация. С согласия Работника возможно использовать оба вида книжек или только электронный формат.

2.9. На каждого Работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, справки об отсутствии судимости, трудового договора, должностной инструкции, заявлений о согласии на обработку персональных данных, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по

состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого Работника ведется Личная учетная карточка формы Т-2. Трудовые книжки, медицинские книжки, карточки № Т-2 хранятся у Работодателя отдельно от личных дел работников.

2.10. Не может быть отказано в приеме на работу (заключении трудового договора) специалисту по мотивам пола, расы, национальности и др.

2.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу.

Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае замещения временно отсутствующего Работника, если замещение временно отсутствующего Работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.13. В связи с изменениями в организации работы Учреждения (изменение контингента учащихся, количества групп, учебного плана, режима работы, введение новых форм обучения и т.п.) допускается изменение существенных условий труда Работника при продолжении работы им в той же должности, специальности, квалификации (размер оплаты труда, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда).

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.14. Увольнение в связи с сокращением штата или численности Работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого Работника с его согласия на другую работу при условии письменного предупреждения за два месяца.

Увольнение по сокращению штата или численности Работников Учреждения проводится Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома

На основании статьи 373 ТК РФ при расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодателю необходимо также соблюдать порядок учета мотивированного мнения Профкома.

2.15. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего законодательства, ссылкой на статью и пункт ТК РФ.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств. При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в личной учетной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.16. При увольнении по сокращению численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют Работники, перечисленные в ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста при равной производительности труда и квалификации.

2.17. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата Работников, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых Работников;
- увольнения временных Работников, совместителей.

2.19. В соответствии со ст. 178 ТК РФ Работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращения численности или штата Работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.20. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.21. Работодатель не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращения численности или штата Работников. Увольнение Работников Учреждения по п. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

Отстранение Работодателем Работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы может производиться только:

- по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством;
- при появлении Работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в отношении Работника, не прошедшего своевременное медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством.

### **3. Рабочее время и время отдыха работников**

3.1. Режим рабочего времени в Учреждения определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1);
  - продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции РФ 25.02.2015 г., регистрационный № 36204), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным Работникам по занимаемым должностям;
  - объёма фактической педагогической нагрузки педагогических работников;
  - времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и планом методической, подготовительной, организационной, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
  - времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.
- Режим работы Работодателя и его заместителей определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.2. В течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных Работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.4. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом педагогическая нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение педагогической нагрузки регулируется расписанием занятий.

3.5. Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем до ухода педагогических работников в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

- объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

Составление расписания занятий на учебный год осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников. В расписании предусматриваются, по возможности, дни для методической работы и повышения квалификации в течение рабочей недели с учётом специфики Учреждения.

3.6. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и организации образовательной деятельности, участие в разработке образовательных программ, программ учебных предметов (в соответствии с федеральными государственными требованиями и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение журнала и дневников обучающихся в бумажной форме;

- организация и проведение методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических объединений и секций, работой по проведению родительских собраний;

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в концертной деятельности, творческих конкурсах, экскурсиях;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении, которые при необходимости организуются во время проведения концертов, конкурсов, других массовых мероприятий в целях обеспечения порядка и дисциплины.

Педагогические работники привлекаются к дежурству в свои рабочие дни не ранее чем за 20 минут до начала концерта, конкурса, другого массового мероприятия и не позднее 20 минут после окончания мероприятия.

В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

3.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочее время, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов, установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

Другая часть педагогической работы выполняется педагогическими работниками в удобное для них время, при необходимости, по согласованию с руководством.

3.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, является рабочим временем педагогических работников с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. 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 другой части педагогической работы, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени педагогических работников, 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.

Режим рабочего времени Работодателя и его заместителей в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех Работников в каникулярное время регулируется приказами и распоряжениями Работодателя и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.9. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени Работников учреждению в каникулярное время.

Согласно ст. 312.1. ТК РФ порядок перевода Работников на дистанционную работу регулируется дополнительным соглашением к действующему трудовому договору с согласия Работника. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части, Работодатель издает приказ о переводе Работников на удаленную работу без их предварительного согласия в (ст. 312.9. ТК РФ).

Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (статья 312.6. ТК РФ).

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее Работнику оборудование. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащего ему оборудования, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника, предусмотренным ч. 9 ст. 312.3. ТК РФ).

3.10. Педагогическим работникам, а также Работодателю и заместителю директора по учебно-воспитательной работе, имеющим педагогическую нагрузку, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в

соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения Профкома или Совета трудового коллектива.

3.11. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а также заместителю директора по административно-хозяйственной части предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

3.12. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения Работников своевременно и персонально под роспись. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только по соглашению Работника и Работодателя.

Согласно ст. 125 ТК РФ при разделении отпуска по частям хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск Работника по соглашению с Работодателем может быть перенесён на другое время.

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

3.13. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если Работнику своевременно не была произведена оплата, либо Работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в Учреждении первый год, предоставляются летом ежегодные основные оплачиваемые отпуска в полном объёме по соглашению сторон.

3.15. Работникам, не являющимся совместителями в Учреждении, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего и среднего специального образования, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 и 174 ТК РФ. Продолжительность учебного отпуска устанавливается ТК РФ. Оформление отпуска производится приказом Работодателя (с указанием даты начала отпуска и его продолжительности) после подачи Работником письменного заявления на основании справки-вызова из соответствующего учебного заведения не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.16. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

3.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.18. Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для Работника время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях) возможно в следующих случаях:

- работнику - отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 дней;
- бракосочетание члена семьи работника - до 2 дней;
- переезд на новое место жительства - до 2 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3 лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет - до 14 дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 дней;
- работникам в случае болезни - до 3 дней в течение года без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

Во всех других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику только при наличии у него уважительной причины, которая указывается в заявлении. Является ли причина уважительной – решает Работодатель.



3.19. Оформление отпуска производится приказом Работодателя (с указанием даты начала отпуска и его продолжительности) после подачи Работником письменного заявления не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.20. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 г. № 353-ФЗ по заявлению Работника для прохождения диспансеризации предоставляется один оплачиваемый день 1 раз в три года (дни отсутствия согласуются с Работодателем).

Работникам, которые уже получают пенсию или которым до нее осталось не больше 5 лет, предоставляются для диспансеризации 2 выходных дня каждый год.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда в Учреждении производится на основе Положения об оплате и стимулировании труда работников (Приложение № 2), разработанного Работодателем в соответствии с постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 г. № 861.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ Работникам выплачивается заработная плата каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата заработной платы производится с выдачей каждому Работнику расчётного листка с указанием в нём составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на текущий учебный год.

4.5. Объём учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается на основании письменного заявления Работника, которое является неотъемлемым приложением к трудовому договору.

4.6. Установленный на учебный год объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев сокращения количества часов (групп) и отсева учащихся.

4.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплата труда педагогических работников производится из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы Работников несет Работодатель.

4.9. Изменение тарификации педагогических работников проводится своевременно в связи с повышением уровня профильного образования и (или) присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Изменение оплаты труда Работника производится на основании приказа Работодателя с момента получения Работником диплома об образовании и (или) вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

4.10. Педагогические работники имеют право на:

- повышение квалификации не реже одного раза в течение трех лет;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации не реже одного раза в пять лет.

4.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогического работника во время его отпуска по уходу за ребёнком, срок действия имевшейся у него квалификационной категории продлевается на один год при выходе Работника на работу.

Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста, в случае возобновления ими педагогической деятельности на один год сохраняется квалификационная категория, установленная при аттестации.

4.12. Работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста Работников (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) в соответствии с перспективными планами Учреждения.

4.13. В соответствии со ст. 234 ТК РФ Работодатель обязан возместить Работнику, материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться, в случаях:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и настоящим коллективным договором.

4.14. В соответствии со ст. 379 ТК РФ в целях защиты своих трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

4.15. К педагогическим работникам применяется почасовая оплата труда за часы, проведённые в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

4.16. За часы педагогической работы (индивидуальные формы обучения), не выполненные в связи с неявкой учащихся на занятия, оплата труда педагогическим работникам производится в размере не ниже двух третей их часовой ставки. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению Работодателя эти часы могут быть оплачены из расчёта полной часовой ставки при условии обеспечения преподавателем выполнения учащимся требований программы учебного предмета.

4.17. Компенсационные выплаты Работникам устанавливаются приказом Работодателя в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) Работников.

4.18. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказом Работодателя.

4.19. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.20. Работа в ночное время оплачивается в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время Работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.22. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах утверждённого фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Работодателя и осуществляются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения с учетом мнения Профкома и Совета трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

4.24. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.25. Стимулирующие выплаты Работодателю устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.26. Установление Работникам и Работодателю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных, не допускается.

4.27. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- Работодателю - по итогам работы Учреждения;
- Работникам - по итогам работы Учреждения и (или) по итогам работы конкретного Работника.

4.28. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться с периодичностью подведения итогов работы – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.29. Размер стимулирующих и премиальных выплат педагогическим работникам по итогам работы определяется на основании Критериев показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение № 1 к Положению об оплате и стимулировании труда работников Учреждения).

Совокупность критериев показателей эффективности, применяемых для определения размера премии конкретного Работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных Работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных Работником работ.

## **5. Обязательства первичной профсоюзной организации**

5.1. Представлять и защищать интересы Работников Учреждения в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед руководством учреждения. Принимать участие в переговорах и консультациях с руководством Учреждения по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы Работников Учреждения.

5.2. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций;
- установлением и изменением должностных окладов;
- устранением выявленных нарушений.

5.3. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с директором предварительные переговоры в интересах Работника;
- выдвигать кандидатуры в члены комиссий по индивидуальным трудовым спорам (далее - КТС) от Профкома;
- выдвигать представителя Профкома для участия в заседании КТС в интересах Работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за исполнением решений КТС.

5.4. Оказывать консультацию и иную юридическую помощь Работникам по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

При выполнении Работодателем условий настоящего коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

## 6. Охрана труда

Стороны договорились совместно:

6.1. Разработать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в Учреждении по принадлежности.

6.2. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда:

6.4.1. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных лиц Профкома по охране труда.

6.4.2. Члены комиссии по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников Учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.5. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.6. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнение соглашения по охране труда.

6.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя, Профкома и комиссии по охране труда вопросы выполнения настоящего коллективного договора в части охраны труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.8. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель обеспечивает:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет средств учреждения средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам обслуживающего персонала, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- создание необходимых условий для работы членов комиссии по охране труда, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
- проведение необходимых мероприятий для подготовки Учреждения к новому учебному году и работе в зимних условиях;
- недопущение эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.9. Работодатель обязуется:

- осуществлять финансирование обучения Работников безопасным приемам работ, проведение СОУТ;
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г. № 467н

«Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников и санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»;

- обеспечить при организации рабочих мест выполнение приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Профкомом;

- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по СОУТ труда на рабочих местах. При проведении СОУТ обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам;

- обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ);

- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- оказывать материальную помощь Работникам по основаниям, предусмотренным в разделе 9 Критериев показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение № 1 к Положению об оплате и стимулировании труда работников Учреждения);

- обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении; в случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- обеспечивать информирование Работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;

- оборудовать помещение для отдыха и приема пищи Работников Учреждения;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств местного бюджета, а также за счет добровольных пожертвований организаций и физических лиц.

6.10. Работники Учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;

- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;

- Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда учреждения.

6.11. Работодатель обеспечивает выплату средней заработной платы Работникам в случаях:

- отказа Работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающих угрозу жизни здоровью Работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью Работников, по решению Работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

6.12. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется оказывать Работодателю Учреждения практическую помощь в осуществлении контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

## **7. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации**

7.1. Работодатель обязуется во вне рабочее время предоставлять помещение для проведения собраний Профкомом. Дата и время проведения собрания членов Профсоюза устанавливается по согласованию с Работодателем.

7.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод, изменение существенных условий труда, а также увольнение по инициативе Работодателя Работников – членов Профсоюза, допускаются только по согласованию с Профкомом.

7.3. Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, освобождается от нее на время профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.4. Работодатель предоставляет Профкому по письменному заявлению всю информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.5. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

7.6. Работодатель обязуется:

- не препятствовать Профкому вовлечению Работников в Профсоюз;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

7.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в организации выполнения социальных задач;
- содействовать созданию условий для улучшения положения Работников в учреждении;
- способствовать выполнению Работниками устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;
- не допускать между Работниками, а также Работодателем и Работниками, действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе, строго следовать нормам Кодекса профессиональной этики и делового поведения Работников Учреждения;
- оказывать помощь Работодателю в соблюдении установленного порядка хранения материальных ценностей, бережного отношения к имуществу Учреждения;
- оказывать содействие Работодателю в соблюдении требований техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной, экологической безопасности, предусмотренных соответствующими правилами и инструкциями;
- не разглашать коммерческие и иные, не противоречащие законодательству, сведения об учреждении;
- оказывать консультационную юридическую помощь Работникам по вопросам трудового законодательства;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в Учреждении.

## **8. Подготовка и повышение квалификации работников**

8.1. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию;
- предоставлять Работникам право дополнительного профессионального образования и обучения за счет Работодателя в размере 50% от стоимости обучения.

8.2. Предоставлять учебные отпуска Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях.

## **9. Реализация молодежной политики.**

9.1. Профком обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- привлекать молодых Работников к работе выборных профсоюзных органов.

9.2. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим Работникам из числа молодежи в реализации мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.

Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после рассмотрения и принятия на Общем собрании работников. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.3. Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий настоящего коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

Директор МБУДО

«Отраденская ДШИ»

О.В. Маринич

24.06.2022 г.



Председатель первичной профсоюзной организации

П.С.А. Семейкина

24.06.2022 г.

