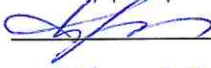


Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр технического творчества «Новация»

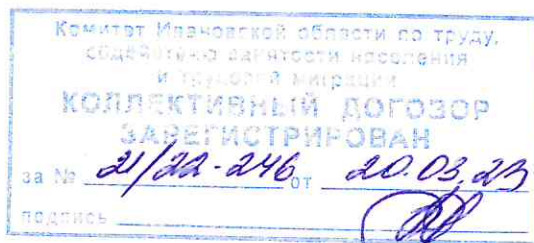
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками МАУ ДО ЦТТ «Новация»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
Одобен Общим собранием работников
Принят 17 марта 2023 г.



От работников:
Председатель Общего собрания работников
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
 А.А. Дружинина
«17 03» 2023 г.

Юридический адрес:
153008 город Иваново
ул. Типографская, д. 25/55
тел/факс (4932) 29-22-76,
e-mail: nova@ivedu.ru
сайт: <http://новация37.рф>



1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем в лице директора Кирьянова Алексея Евгеньевича (далее - Работодатель), действующего на основании Устава, приказа № 27-к от 01.02.2011 о назначении на должность директора с одной стороны, и работниками в лице председателя Общего собрания работников, Дружининой Анны Адольфовны с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центре технического творчества «Новация» (далее - Учреждение).

Настоящий Коллективный договор отменяет действие Коллективного договора между работодателем и работниками МАУ ДО ЦТТ «Новация» по защите трудовых и социально-экономических прав работников, принятого 11.05.2018 года (с изменениями) и пролонгированного от 01.06.2021 года сроком на три года.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между учредителем и Ивановской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, иных нормативных правовых актах.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:
Работники Учреждения (Общее собрание работников);
Работодатель (директор Учреждения).

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных законодательством РФ (изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации учреждения, иное)

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

1.8. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

1.9. Договор может быть пролонгирован (на срок действия не более трех лет) по соглашению сторон.

1.10. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.12. Внесенные сторонами изменения и дополнения являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.13. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя

1.16. Договор подписан в количестве трех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

2. Социальное партнерство. Обязательства Сторон.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием: способствовать обеспечению реализации права участия представителей общего собрания работников в работе органов самоуправления образовательным учреждением

2.1.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.1.3. Совместно вести работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих в ходе коллективных переговоров разногласий в порядке, установленном трудовым законодательством РФ

2.1.5. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке

2.1.6. Осуществлять награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания.

2.1.7. Обеспечивают реализацию федерального, регионального законодательства и муниципальных программ, предусматривающих предоставление мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.1.8. Соблюдать правила техники безопасности, охраны труда, правила противопожарной и антитеррористической безопасности, правила производственной санитарии и гигиенические требования для образовательных учреждений.

2.1.9. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключёнными с работниками учреждения индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Обязательства работодателя и работников

2.2.1. Работодатель обязуется:

А. Предоставлять Общему собранию работников по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о финансово-экономическом положении работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Б. Способствовать развитию и функционированию Общего собрания работников,

2.2.2. Работники Учреждения обязуются:

А. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне.

Б. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

3. Режим труда и время отдыха.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором с учётом мнения Общего собрания работников.

3.2. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных группах, либо в целом по Учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

3.3. Предоставление отпуска.

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков (ежегодно составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.3.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, в соответствии с ТК РФ.

3.3.3. Работникам – жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск жёнам военнослужащих предоставлялся с учётом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск жёнам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

3.3.4. Оплачиваемые специальные социальные отпуска могут предоставляться работникам (при наличии экономии средств в пределах ФОТ) в следующих случаях:

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;

3.3.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Выбор новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

3.3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.3.7 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами

3.3.8. Установить работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительной гарантии в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации."

4. Оплата труда

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлениями Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Иванова.

Размер оплаты труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», Положением о стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», включает в себя:

- оклад (должностной оклад) (устанавливается на основе размеров минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей работы);
- выплаты компенсационного характера (устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностным окладам, (ставкам заработной платы):
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
 - выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении;
- выплаты стимулирующего характера:
 - выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
 - выплаты за ученую степень, почетное звание;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные единовременные выплаты.

4.1. Администрация выдает расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее чем в день выдачи заработной платы. Выдача расчетного листка может производиться на бумажном носителе, либо по заявлению работника (с указанием электронной почты) в электронном виде

4.2. Выплата заработной платы производится «04» и «19» числа каждого месяца с удержанием НДФЛ при каждой выплате. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплаты заработной платы соответственно производятся накануне.

4.3. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

4.4. Оплата и стимулирование труда.

Стороны исходят из того, что:

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.4.2. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Положения об оплате труда работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», Положения о стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО ЦТТ «Новация»

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- типовых норм труда для однородных работ;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядка аттестации работников учреждений;

4.4.3. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при изменении учебной нагрузки.

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

4.4.4. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплаты компенсационного характера

4.5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦТТ «Новация». Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. Стимулирующие выплаты

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО ЦТТ «Новация»

4.7. Заработная плата

4.7.1. Выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «19» - выплата за первую половину месяца; «04» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется на банковскую карту.

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

4.7.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

4.7.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

4.7.4. Размер выплаты за первую половину месяца выплачивается работнику пропорционально отработанному времени в соответствии с законодательством

4.7.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.7.6. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата за отпуск выплачивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.7.8. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

4.7.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии с законодательством РФ.

4.7.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.7.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.7.16. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера и разовые премиальные выплаты, осуществляемые на основании соответствующих Положений.

4.7.17. При совмещении профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.7.18. Исходя из финансовых возможностей, при возникновении особых обстоятельств и иных уважительных причин (бракосочетание, рождение ребенка, дорогостоящее лечение, стихийные бедствия, пожар, кража, смерть близкого родственника или самого работника, финансовые затруднения и иные непредвиденные обстоятельства) работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается на основе Положения о материальной помощи работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация».

5. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

5.2. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.1.3. Создают в соответствии с ТК РФ комиссию по вопросам охраны труда и организуют ее работу.

6.1.4. Разрабатывают и рассматривают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.5. Осуществляют контроль за:

- соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выдачей средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств;
- обучением работников и проверкой знаний требований охраны труда;
- выполнением мероприятий по охране труда.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Информировывает Управляющий совет в течение первого, после очередного календарного года, месяца о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в учреждениях, причинах несчастных случаев, выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда..

6.2.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности учреждения, охрану труда и здоровья работников, с учетом возможности средств учредителя и собственных средств.

6.2.3. Проводит мониторинг условий и охраны труда в учреждении.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

6.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов в соответствии требованиями ТК РФ.

6.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с требованиями ТК РФ;

6.3.3. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в соответствии с ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

6.3.4. Безопасность рабочего места.

6.3.5. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, а также реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.6. Приобретение за счет средств учредителя или собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия

в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.3.7. Обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.8. Проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии с ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3.9. Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников в соответствии с ТК РФ.

6.3.10. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.3.11. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда.

6.3.12. Разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии, вида работ, помещений и утверждение их по согласованию с Управляющим советом.

6.3.13. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.14. Комплекс мероприятий по предупреждению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021г. № 656н «Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))».

6.3.15. Наличие аптечек для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.3.16. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых федеральным законодательством.

6.3.17. Рассмотрение в установленные сроки представлений технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.3.18. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников из всех источников финансирования.

6.3.19.* Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и количества профессиональных заболеваний.

7. Трудовые отношения. Трудовой договор

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников Учреждения.

7.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

7.1.3 При регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

А. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Б. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

В. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Г. Работники Учреждения, включая руководителя и заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем Учреждения, определяется учредителем.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы – самим Учреждением, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Д. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным

соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

В целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в Учреждении разрабатывается Положение о дистанционной работе.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

7.2.2. Не допускает расторжения трудового договора с Работником при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения.

7.2.3. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускает лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ Учреждения, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы Учреждения определяется работодателем.

Порядок допуска указанных лиц к занятию педагогической деятельностью устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.2.4. При приеме на работу Работодатель 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.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны согласились с тем, что:

8.1. В целях повышения престижа педагогических профессий принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и других работников.

8.2. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

8.3. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

9. Заключительные положения.

9.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

9.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания и может быть пролонгирован (на срок действия не более трех лет) по соглашению сторон.

9.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью.

Всего 13 (тринадцать)) лист 28
Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»
А.Е. Кирьянов

