Управление образования и науки Липецкой области
наименование учредителя

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЭКОМИР» ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят
На общем собрании трудового коллектива ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир ЛО
(ПРОТОКОЛ № 1 от 22 сентября 2022 г.)

От работников:

Представитель трудового коллектива

_____И.Н. Сундеева

«22» сентября 2022 г.

От работодателя:

Директор ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир» ЛО

_____Н.С. Лаврентьева

«22» сентября 2022 г.

Срок действия коллективного договора: **3 года**
Руководитель: Лаврентьева Наталия Сергеевна
Представитель трудового коллектива: Сундеева Ирина Николаевна
Организационно-правовая форма: учреждение
Основной вид деятельности: дополнительное образование
Форма собственности: областная

Юридический адрес:398024 г. Липецк, ул. Юных Натуралистов, д.12
Фактический адрес:398024 г. Липецк, ул. Юных Натуралистов, д.12
Телефон 8(4742) 78-30-24; 47-83-30

г. Липецк

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Дата 30.09.2022 № 90-22
Подпись:
Департамент экономического развития администрации города Липецка

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	4
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
5	Оплата и нормирование труда	7
6	Рабочее время и время отдыха	8
7	Гарантии и компенсации	11
8	Охрана труда и здоровья	11
9	Пожарная безопасность	12
10	Контроль над выполнением коллективного договора	13
11	Заключительные положения	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «ЭкоМир» Липецкой области – ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир» ЛО (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - в лице директора Учреждения Лаврентьевой Наталии Сергеевны;
- работники Учреждения, в лице их уполномоченного представителя трудового коллектива Сундеевой Ирины Николаевны, методиста (далее – представительный орган работников).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования или расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников Учреждения;
- учёт мнения выборного представительного органа работников Учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов развития

образовательного учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.7. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным дополнительным соглашением сторон, заключённым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента).

2.9. В трудовом договоре оговариваются основные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника, при приеме его на работу,

оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения, исходя из решения педагогического совета. Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой, которая будет в новом учебном году, в письменном виде.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также при установлении её на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

2.12. Преподавательская и методическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений и организация (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования и методисты, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской и методической работой не менее чем на ставку заработной платы. Приоритет при совмещении и совместительстве имеют работники, для которых Учреждение является основным местом работы.

2.13. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации.

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

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77,81,83, 336 ТК РФ).

2.18. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников,

хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива, работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников, не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест - осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.3.4. В случае направления работников для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), выплачивать среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с учебой в учреждениях высшего образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 –176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Учреждения или органом управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и, по желанию педагогических работников, в целях установления им квалификационной категории.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 81, 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или

штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счет средств областного бюджета.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности штата работников в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций (неосвобождѐнных от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.2.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, постановление Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583, областного закона от 07 октября 2008 года №182-ОЗ, и регулируется положением об оплате труда ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир» ЛО.

5.2. Оплата труда работников Учреждения включает: размеры окладов (должностных окладов), в зависимости от сложности выполняемой работы, ставок заработной платы, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

5.3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема

выполняемой работы

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые 15 дней. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

5.5. В целях стимулирования результатов труда, исполнительской дисциплины и ответственности работникам устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с Положение об оплате труда.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

5.6. На педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей, из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере 100% суммы неполученного заработка.

5.7.2. Выплачивать среднюю заработную плату работников за весь период проходящей на законных основаниях забастовки.

5.7.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы, ее несвоевременную выплату работникам несет руководитель учреждения.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению:

Рабочее время работников определяется отдельным локальным актом ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир» ЛО – «Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

6.4. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в следующих случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном федеральными и иными нормативными актами Российской Федерации; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Педагоги работают в соответствии с расписанием занятий. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов, не допускающего больших перерывов между занятиями. Педагогам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для повышения квалификации и методической работы.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника. Увеличение должностных обязанностей, их изменение, обязанностей, предусмотренных трудовым договором, возможно исключительно при письменном согласии работника и соответствующей доплате.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

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

Перерывы для отдыха и питания

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТКР Ф).

Нерабочие праздничные дни

6.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

Отпуска

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлинённый оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни в связи:

- с рождения ребёнка в семье - 3 дня;
- с регистрацией брака работника (детей работника) - 3 дня;
- со смертью близких родственников - 3 дня;
- с проводами в вооружённые силы РФ – 3 дня;
- с юбилеем работника (50, 60,70 лет) - 1 день;
- с переездом на новое место жительства - 2 дня
- с началом учебного года (1 сентября), последним звонком и выпускным вечером (родителям школьников младших и выпускных классов) - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

6.13.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- до 1месяца;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работникам, получающим высшее и послевузовское образование (в том числе и второе) - до 30 дней;
- с приобретением путевки для санаторно-курортного лечения (на срок путевки), при наличии согласия руководителя Учреждения;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.13.3. Предоставлять педагогическим работниками не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми законодательством РФ, учредителем и Уставом учреждения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое

время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

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

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

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Учреждения (ст. 335 ТК РФ; ст. 55 Закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

6.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.15. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается в следующих пределах: главному бухгалтеру - 12 календарных дней (постановление администрации ЛО № 575 от 31.12.2014г.)

6.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

6.17. Выходные дни при пятидневной рабочей неделе определяются правилами внутреннего трудового распорядка (статья 111 ТК РФ), трудовым договором с работником или расписанием занятий. Предоставление методического дня определяется расписанием занятий.

6.18. Время дежурства педагогических работников входит в рабочее время.

6.19. Работникам предоставляется свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. В целях снижения риска распространения вирусных заболеваний работник, прошедший вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), освобождается от работы на два рабочих дня с сохранением места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления, при этом день освобождения согласовывается с непосредственным руководителем не менее чем за два рабочих дня. Работник обязан предоставить документ, подтверждающий прохождение вакцинации не позднее трех рабочих дней.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, в случае необходимости, на основании Положения об оплате труда Учреждения.

7.1.2. Осуществляет подписку на Учреждение периодических изданий, необходимых для работы.

7.1.3. При направлении работника в служебную командировку, работодатель гарантирует оплату командировочных расходов.

7.1.4. В соответствии с Положением об оплате труда Учреждения осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.3. При работе педагогов в образовательных учреждениях с обучающимися, которые имеют ограниченными возможностями здоровья, осуществляется доплата в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК).

8.1.2. Обеспечить соблюдение законодательных и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.1.3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия для работников и обучающихся при проведении образовательного процесса.

8.1.4. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивают температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны

труда.

8.1.5. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка. Гарантируют наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приѐма пищи

8.1.6. Обеспечить своевременное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования и гигиенической аттестации работников за счѐт средств работодателя.

8.1.7. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров и иных обследований, гигиенической подготовки и аттестации, психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.8. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.9. Проводить для всех принимаемых на работу лиц инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приѐмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте со сдачей экзаменов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.1.10. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определёнными государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда за счет учреждения.

8.1.12. Обеспечивать технических работников, работников, занятых уходом за учебными объектами - специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.16. При отказе работника от работы при возникновении опасности для жизни или здоровья его или обучающихся немедленно устранить опасность, при невозможности устранения такой опасности оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.

8.1.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.19. Обеспечивать прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.1.20. Проводить регулярные тренировки с сотрудниками по эвакуации из здания при возникновении пожара или другой чрезвычайной ситуации.

8.1.21. Обеспечить проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций и наркомании, во исполнение решения Липецкого городского Совета депутатов № 594 от 06.11.2014 г.

8.2. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3. В холодный период времени, при понижении температуры в кабинетах и на рабочих местах ниже 17 градусов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При понижении температуры ниже 13 градусов, для всех сотрудников работа и учебные занятия прекращаются, а зарплата работников сохраняется.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

9.1.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников Учреждения мерам пожарной безопасности.

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

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

9.1.6. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания Учреждения.

9.1.7. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении.

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

9.1.9. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций о мерах пожарной безопасности.

9.2. За нарушение работником или работодателем требований пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Стороны договорились:

10.1.1 Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.2 Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.1.2 Рассматривать в срок один месяц все возникшие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.1.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

10.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10.1.6.Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

10.1.7.Решение вопросов, не урегулированных данным договором, осуществляется в соответствии с действующим ТК РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны могут продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

11.4. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

ПРОТОКОЛ № 1
общего собрания трудового коллектива государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «ЭкоМир» Липецкой области

г. Липецк 22 сентября 2022 года

Присутствовали:
1. Лаврентьева Н.С., директор
2. Зайцева Ю.Г., главный бухгалтер
3. Хлякина С.А., заведующий хозяйством
4. Медникова Ю.В., специалист по закупкам
5. Боева С.Ю., методист
6. Разинкова Т.А., педагог дополнительного образования
7. Боев С.П., методист
8. Сундеева И.Н., методист
9. Шепелина О.Г., методист
10. Шурыгина Т.В., педагог дополнительного образования
11. Редченкова В.А., рабочая по КОЗ
12. Тимонина Ю.С., педагог дополнительного образования
13. Дуплищева Е.А., педагог дополнительного образования
14. Белоусова И.В., педагог дополнительного образования
15. Валинская А.Г., педагог дополнительного образования
16. Хлопкова Н.А., педагог дополнительного образования
17. Бондаренко Ангелина Александровна, методист
18. Семенова Е.А., старший методист
19. Завацкая О.Б., педагог дополнительного образования
20. Штер В.Г., методист
21. Решетникова А.В., педагог-организатор
22. Хорошенко Елена Викторовна, методист

Председателем собрания избрана Лаврентьева Наталия Сергеевна, секретарем Дуплищева Елена Александровна.

Повестка дня:

1.Избрание представителя работников для подписания Коллективного договора ГБУ ДО ЦДО «ЭкоМир» ЛО.
2.Рассмотрение и принятие Коллективного договора.

По первому вопросу слушали Семенову Елену Анатольевну, старшего методиста. Она предложила избрать представителем работников для подписания Коллективного договора Сундееву Ирину Николаевну, методиста.
Голосовали тайным голосованием.
«За» - 21 человек
«Против» - 0
«Воздержались» - 1 человек

***Решили*:** избрать представителем работников Сундееву Ирину Николаевну. Предоставить ей право подписи текста Коллективного договора, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течение срока действия Коллективного договора от имени всех сотрудников организации. Работники предоставили

Сундеевой И.Н. право подписи от имени коллектива локальных нормативных документов организации, а также уполномочили представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

По второму вопросу слушали Лаврентьеву Наталию Сергеевну. Она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции.

«За» - 22 человек
«Против» - 0
«Воздержались» - 0

Решили: принять Коллективный договор в предложенной редакции.

Председатель Н. С. Лаврентьева

Секретарь собрания Е. А. Дуплищева

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
17 (семнадцать) листов

Директор Н.С.Лаврентьева

22.09.2022 г.