Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Линевская детская художественная школа»
Искитимского района Новосибирской области

р.п. Линево

Листвянская, 43а, р.п. Линево, Искитимский район, Новосибирская область, 633216
тел. (38343) 3 11 74, www. ldhsh-linevo.edusite.ru, e-mail: Ldsch@yandex.ru
ИНН 5443113274 КПП 544301001 ОГРН 1025404671126

Принят на общем собрании
Количество работников 26
протокол от «25» 09 2026 г. № 5/4

Представитель работодателя

Директор МБУ ДО «ЛДХШ»

_____ Е.В. Золотова

«28» сентября 2026 г.

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Т.Л. Богданова

«28» сентября 2026 г.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Линевская детская художественная школа» Искитимского района Новосибирской области (МБУ ДО «ЛДХШ»)

с «28» сентября 2026 г. по «28» сентября 2029 г.

администрация Искитимского района
Отдел по труду
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)
«28» 09 2026 г.
Регистрационный номер 29-26
нач. отдела
наименование должности
подпись ФИО

Зарегистрирован
в органе по труду

_____

Регистрационный № _____
от «____» _____ 2026 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)
_____/_____/_____
(должность, ф.и.о. и подпись)

Сканировано с CamScanner

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Линевская детская художественная школа» Искитимского района Новосибирской области (МБУ ДО «ЛДХШ») (далее – Образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Отраслевое соглашение между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 – 2026 годы *(с учетом изменений и дополнений);*

Отраслевое территориальное тарифное соглашение по муниципальным учреждениям культуры Искитимского района на 2024-2026 годы *(с учетом изменений и дополнений).*

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) Золотовой Елены Викторовны;
- работники образовательной организации в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком) - председателя первичной профсоюзной организации Богдановой Татьяны Леонидовны.

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение № 1. «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлении контроля выполнения условий коллективного договора МБУ ДО «ЛДХШ»;
- Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО «ЛДХШ»;
- Приложение № 3. Положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ»;
- Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников МБУ ДО «ЛДХШ», обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты»;
- Приложение № 5. Положение о суммированном учете рабочего времени сторожей (вахтеров) МБУ ДО «ЛДХШ».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации *(статья 43 ТК РФ)*, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации *(статья 43 ТК РФ).*

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься, по совместному решению, представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения *(статья 44 ТК РФ)*, с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 10 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.8. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения) влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ *(предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).*

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей *(статья 51 ТК РФ).*

1.10. Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением *(статья 382 ТК РФ)*.

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

1.12. Настоящий коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания

1.13. Настоящий коллективный договор Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством *(статья 60 ТК РФ)*.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником (с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения *(статья 67 ТК РФ)*.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ограничения и ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором *(статья 74 ТК РФ)*.

2.2.5. В дополнительном соглашении к трудовому договору педагогического работника ежегодно оговаривать объем учебной нагрузки, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»).

2.2.6. С работниками, включая заместителей руководителя, реализующими общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

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

2.2.7. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается *(статья 70 ТК РФ)* для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.2.10. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе *(статья 70 ТК РФ)*.

2.2.11. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ *(статья 72 ТК РФ)*.

2.2.13. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.15. Не допускать увольнение работников:

-предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

-впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.2.16. Сообщать в профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.17. Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.

2.2.18. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы *(статья 179 ТК РФ)*.

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- получившие 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;

- председатели первичных организаций Профсоюза.

2.2.19. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) сохранением среднего заработка.

2.2.20. Обеспечить работникам при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата:

1) выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка;

2) сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) увеличение размера оплаты труда в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, в случае если увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации.

2.2.21. Организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

-не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);

-не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

При реорганизации (ликвидации) учреждений полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

-в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых (кроме преобразования) учреждений по передаточному акту;

-учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

2.2.22. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

2.2.23. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профкома.

2.2.24. В целях способствования соблюдения работодателями трудовых прав работников по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющимся членом Профсоюза и предотвращения трудового спора представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме профком о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию). При этом профком, при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассматривает этот вопрос на заседании с приглашением работника и представителя работодателя.

2.2.25. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.26. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» *(статьи 196 и 197 ТК РФ)*.

2.2.27. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.28. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.29. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или

работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.30. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

3.2. Объем учебной нагрузки исчисляется в академических часах исходя из продолжительности одного занятия, не превышающего 45 минут. При этом один академический час учебной нагрузки принимается за один астрономический час рабочего времени.

3.3. Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в табеле учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

-часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения табеля учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики образовательной организации.

3.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего

персонала (за исключением сторожей (вахтеров)) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для преподавателей устанавливается - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) по графику, предусмотренному учебным расписанием.

Сторожам (вахтерам) устанавливается режим рабочего времени, предусматривающий график работы со скользящими выходными, утверждаемый ежемесячно в установленном порядке. График работы составляется с учетом требований трудового законодательства о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Выходными днями признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному графику работы.

В целях учета рабочего времени сторожей (вахтеров) по скользящему графику применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал. («Положение о суммированном учете рабочего времени сторожей (вахтеров) МБУ ДО «ЛДХШ», Приложение № 5).

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается *(статья 92 ТК РФ)*:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов *(статья 333 ТК РФ)*.

3.6. Работодатель при составлении расписаний занятий исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

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

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов *(статья 95 ТК РФ).*

3.8. Для преподавателей, которым учебным расписанием предусмотрен режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд (исключая обеденный перерыв), которое в рабочее время не включается, устанавливается компенсация неудобного режима работы в размере 30% ставки заработной платы пропорционально отработанному в такие дни времени.

3.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.10. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного

установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя *(статья 93 ТК РФ).*

3.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов *(статья 110 ТК РФ).*

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ *(статья 113 ТК РФ).*

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день *(статья 113 ТК РФ).*

3.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя *(статья 153 ТК РФ).*

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4

часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.19. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником *(статья 123 ТК РФ).*

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические работники в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней;
- несовершеннолетние – 31 календарных дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством *(статья 124 ТК РФ).*

3.22. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не

менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

При переносе отпуска работникам по указанным причинам в выборе новой даты начала отпуска по их желанию предоставлять преимущество следующим категориям работников:

-имеющим двух и более несовершеннолетних детей;

- членам профсоюза.

3.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней *(статья 125 ТК РФ).*

3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.26. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год *(статья 125 ТК РФ).*

3.27. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.28. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

3.29. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.30. Работникам, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда *(статья 117 ТК РФ)*:

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 7 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем образовательной организации решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.31. 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.

Родителям (опекунам, попечителям) ребенка-инвалида положено четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Их может использовать одно из указанных лиц. Разрешается также разделить эти дни между названными лицами по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ, п.п. 2, 8 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714).

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.32. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца до начала отпуска и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение одного месяца со дня получения заявления работника. Продолжительность отпуска, даты начала и окончания определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск не может быть разделен на части.

Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности, с обязательным предоставлением копии приказа.

Длительный отпуск не подлежит продлению педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске.

3.33. Профком обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ», которое является приложением к коллективному договору.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 *(ст.136 ТК РФ*) пропорционально отработанному времени:

-за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 20 числа текущего месяца – в размере не ниже оклада за отработанное время,

- за вторую половину месяца (период с 15 по 30 (31) число) - 5 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за месяц.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме - выдается расчетный листок на руки – за оплачиваемый период, с указанием:

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-размеров 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;

-размеров и оснований произведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.2. Заработная плата работников за первую половину расчетного периода выплачивается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени и расчета от оклада, ставки заработной платы, компенсационных выплат и гарантированных выплат стимулирующего характера (за наличие квалификационной категории, за почетное звание) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ».

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации,

изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за работу в ночное время,
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;
  - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - за особенности деятельности отдельных категорий работников, в том числе доплата за разрывный рабочий день, доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья;
  - за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения МБУ ДО «ЛДХШ»:
  - надбавка за ученую степень, ученое звание;
  - надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
  - надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
  - надбавка за продолжительность непрерывной работы;
  - надбавка за квалификационную категорию;
  - надбавка молодым специалистам;
  - премии по итогам календарного периода;
  - премия за выполнение важных и особо важных заданий.
- выплаты по районному коэффициенту.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в Положении о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ» в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях (в том числе по совместительству), по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

4.7. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время *(статья 149 ТК РФ).*

4.9. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни* - устанавливается двойном размере в соответствии со *статьей 153 ТК РФ.*

4.10. Оплата труда работников за сверхурочную работу* устанавливается: за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно *(статья 152 ТК РФ).*

*При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- класс условий труда (вредный) 3.1. –4% ;
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 8%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем образовательной организации решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.12. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже **100%** должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок, условия и размеры устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ».

4.13. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ ДО «ЛДХШ».

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей *(статья 142 ТК РФ)*.

4.16. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.17. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на региональном и муниципальном уровне *(статья 134 ТК РФ)*.

4.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация 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 *(статья 236 ТК РФ*).

4.19. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационных категорий работодателю);
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

4.20. В образовательной организации применяется унифицированная при исчислении заработной платы работников форма «тарификационный список», в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в зависимости от фактического объема работы (в том числе учебной (преподавательской), компенсационных выплат, а также ежемесячной стимулирующей выплаты за первую и высшую квалификационную категорию;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными оплачиваемыми отпусками.

4.21. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы *(статья 167 ТК РФ*). При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка *(статья 153 ТК РФ)*.

4.22. Штатное расписание образовательной организации формируется и утверждается руководителем самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создана образовательная организация, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данной организации с указанием их численности. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп.

Работник, по требованию, имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (при изменении штатного расписания).

4.28. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора *(гл. 10, 11 ТК РФ)*;
- при переводе на другую работу *(гл. 12 ТК РФ)*;
- при расторжении трудового договора *(гл. 13 ТК РФ)*;
- по вопросам оплаты труда *(гл. 20-22 ТК РФ)*;
- при направлении в служебные командировки *(гл. 24 ТК РФ)*;
- при совмещении работы с обучением *(гл. 26 ТК РФ)*;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска *(гл. 19 ТК РФ)*;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении *(ст. 84.1 ТК РФ)*;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование в управление федеральной налоговой службы.

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются в соответствии с законодательством РФ.

5.2.4. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации (из профсоюзных средств):

- материальная помощь на лечение, оздоровление, смерть близких, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства;
- единовременная выплата к юбилейным датам (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- бесплатные консультации по трудовому законодательству и нормативно-правовым актам регионального и федерального уровня;
- защита и представление интересов в суде;
- новогодние подарки;
- организация и проведение культурно-массовых мероприятий разной направленности (корпоративные мероприятия, выездные экскурсии, посещение музеев, выставок и т.п.).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний определяется Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда, совершенствует систему управления охраной труда в образовательной организации.

6.1.2. Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

6.1.4. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.5. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат.

6.1.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников.

6.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, при отсутствии обязательных профилактических прививок, не прошедших обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.8. Оборудует по установленным нормам санитарные посты с аптечками.

6.1.9. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

6.1.10. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивает работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

6.1.11. Обеспечивает уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.1.12. Утверждает, с учетом мнения профкома, локальные нормативные акты по охране труда.

6.1.13. Информирует работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при определенных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

6.1.14. Проводит административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.1.15. Внедряет концепцию «нулевого травматизма» в образовательной организации, организует, в целях сохранения здоровья работников, мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ-инфекция, туберкулез, наркомания, гепатиты В, С).

6.1.16. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятия по развитию физической культуры и спорта, с учетом специфики своей деятельности.

6.1.17. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2. Представители профкома:

6.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.2.2. Осуществляют выборы уполномоченных лиц по охране труда профкома.

6.2.3. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

6.2.4. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.2.5. В обязательном порядке принимают участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом и профессиональных заболеваний и являются их полноценными участниками.

6.2.6. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный по охране труда профкома вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Систематически применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо начальника хозяйственного отдела образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или микротравме или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях повышения социального статуса, молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года с образовательной организацией, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки), в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом (распоряжением) работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника, по его желанию, на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

7.2. Работодатель обязуется оказывать содействие в виде материального и нематериального стимулирования наставникам из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.1. Работодатель обеспечивает, по письменному заявлению членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы *(часть 5 статьи 377 ТК РФ).*

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем *(статьи 30 и 31 ТК РФ)*, руководитель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% *(часть 6 статьи 377 ТК РФ).*

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профкома и его выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором *(статьи 30, 31 ТК РФ);*

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором *(глава 58 ТК РФ)*;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и

представленных законодательством прав *(статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*;

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу профкома помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа профкома;

8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.3.8. Привлекать представителей выборного органа профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом профкома осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(статья 144 ТК РФ)*;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка *(статья 190 ТК РФ)*;
- составление графиков сменности *(статья 103 ТК РФ)*;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам *(статья 136 ТК РФ)*;
- привлечение к сверхурочным работам *(статья 99 ТК РФ)*;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ)*;
- установление очередности предоставления отпусков *(статья 123 ТК РФ)*;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям *(статья 100 ТК РФ)*;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(статья 180 ТК РФ)*;
- утверждение формы расчетного листка *(статья 136 ТК РФ)*;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(статья 196 ТК РФ)*;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда *(статья 22 ТК РФ)*;
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации *(статья 82 ТК РФ)*;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда *(статья 74 ТК РФ)*.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное *взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (*пункт 1 статьи 336 ТК РФ*);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника *(пункт 2 статьи 336 ТК РФ)*.

8.7. По согласованию с выборным органом профкома производится:

- представление к присвоению почетных званий *(статья 191 ТК РФ)*;
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами *(статья 191 ТК РФ)*;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда *(статья 147 ТК РФ)*;
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время *(статья 154 ТК РФ)*;
- распределение учебной нагрузки *(статья 100 ТК РФ)*;
- утверждение расписания занятий *(статья 100 ТК РФ)*;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера *(статьи 135, 144 ТК РФ)*;
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы *(статьи 135, 144 ТК РФ)*.

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюза *(статьи 81,373 ТК РФ);*
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора *(часть 2 статьи 405 ТК РФ).*

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, производится увольнение председателя выборного органа профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям *(статьи 374, 376 ТК РФ)*:

- сокращение численности или штата работников организации *(пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ)*;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ)*;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ)*.

8.10. Члены выборного органа профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(статья 374 ТК РФ).*

8.11. Члены выборного органа профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут, без предварительного согласия выборного органа профкома, быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы *(часть 3 статьи 39 ТК РФ)*.

8.12. Члены выборного органа профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФКОМА

9. Выборный орган первичной профкома обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде *(статья 382 ТК РФ).*

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.4. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.5. Ежегодно (в декабре) проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении на общем собрании работников.

10.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.7. Коллективный договор размещается на сайте образовательной организации https://ldhsh-linevo.edusite.ru/ в разделе «Документы»; копия - в приёмной образовательной организации, с целью свободной доступности работников.

_____