

Коллективный договор

**Государственное автономное учреждение
дополнительного образования Новосибирской области
«Областной центр развития творчества детей и юношества»
(ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»)
на три года**

От работодателя:
Директор
ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»


Р.О. Вершинин
«29» сентября 2023 г.

От работников:
Председатель ППО
ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»


М.В. Селезнева
«29» сентября 2023 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества» (ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ», далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Селезневой Марины Викторовны;

- работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора государственного автономного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр развития творчества детей и юношества» Вершинина Романа Олеговича, действующего на основании Устава.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. 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 Российской Федерации для его заключения, с последующим ознакомлением работников под подпись в срок не позднее 10-ти рабочих 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 Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы.

1.13. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения Коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность.

1.14. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей.

1.15. 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.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется заключить трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров Учреждения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся в Учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству Российской Федерации.

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

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 и иных статьях Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.5. Изменения определенных сторонами условий трудового договора производить только в соответствие с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.6. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только на новый финансовый и учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также (изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами

условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.9. При приеме на работу, до подписания трудового договора необходимо ознакомить работника под подпись с уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, а так же иными локальными нормативными актами действующими в Учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по охране труда, санитарии, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.10. Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам не допускается.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации 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.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях - финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.6. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников с целью определения соответствия квалификации работника занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.

3.3.7. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды надбавки к должностному окладу (окладу) в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работники предупреждаются работодателем о возможном сокращении численности или штата персонально и под подпись не менее чем за 3 месяца.

Работнику предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата (п. 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ) производить с учетом

мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

4.5. Не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия, награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

4.6.3. При появлении новых рабочих 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются в соответствии с ст. 333 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Работникам, имеющим 1 и 2 группы инвалидности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях: по соглашению сторон между работником и работодателем, 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 (ст. 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время может быть установлено как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

Часы свободные от проведения занятий, рекомендуется использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцать лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном (ст. 152 ТК РФ).

5.9. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер работы, осуществляющим служебные поездки в пределах г. Новосибирска и Новосибирской области работодатель возмещает связанные со служебными поездками: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя (ст. 168.1 ТК РФ).

Условие об установлении работнику разъездного характера работы должно быть отражено в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

Должности (профессии) работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер – водитель автомобиля 4 разряда, педагог дополнительного образования мобильного технопарка «Кванториум», методист (старший) детского технопарка «Кванториум».

5.10. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, а также допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем (ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.07.2023) "Об образовании в Российской Федерации").

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

5.15.1. По согласованию между работником и работодателем отпуск может быть перенесен в течение текущего года на другой срок. При необходимости переноса ежегодного оплачиваемого отпуска, работник подает заявление с указанием причин переноса специалисту отдела кадров не позднее, чем за 1 месяц до предполагаемой даты начала отпуска, в целях соблюдения

работодателем сроков извещения работника о времени начала отпуска и оплаты отпуска (ст. 124, 136 ТК РФ).

5.15.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15.3. Работник по письменному заявлению имеет право в выборе новой даты начала ежегодного оплачиваемого отпуска, если ему 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.

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

5.15.5. 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 продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.15.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.16. Инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

5.17. Работникам Учреждения, 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 предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- машинист (кочегар) котельной 2 разряда - класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 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.

5.18. Предоставлять дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3-х календарных дней, устанавливаемый в зависимости от должности, объема и сложности выполняемых работ:

- для главного бухгалтера – 10 календарных дней;
- для начальника отдела кадров – 10 календарных дней;
- для руководителя Образовательного парка им. О. Кошевого – 3 календарных дня;
- для водителя автомобиля – 3 календарных дня.

5.19. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.20. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам со статусом ветерана боевых действий – до 35 календарных дней (ст. 16 Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ (ред. от 28.04.2023) "О ветеранах").

5.21. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются в удобное время следующим работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.22. Работодатель вправе не допустить работника в период отпуска, в том числе учебного, до рабочего места.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда Учреждения.

6.3. Перечень должностей, профессий работников, осуществляющих деятельность в Учреждении, а также размеры должностных окладов, зависящих от наименования должности, квалификационных требований и стажа, устанавливаются действующим Областным отраслевым соглашением, приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

6.4. Заработная плата начисляется на основании Областного отраслевого соглашения, Положения об оплате труда и включает в себя:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

6.5. 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, при условии предоставления работником данных, в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия и другими отличиями - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук, кандидата наук, ученого звания – 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.

6.6. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

6.7. На начало нового учебного года приказом директора Учреждения утверждается Тарификационный список с детализацией гарантированной части оплаты труда (должностной оклад (оклад), ставка заработной платы) в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, а также ежемесячную стимулирующую выплату за первую и высшую квалификационную категорию с письменным ознакомлением педагогических работников под подпись.

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

- повар 4 разряда, машинист (кочегар) котельной 3 разряда, водитель автомобиля 4 разряда, начальник хозяйственного отдела, кладовщик 2 разряда - класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
- машинист (кочегар) котельной 2 разряда - класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%. (ст. 147 ТК РФ).

6.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15-го и 30-го числа. В случае, если в месяце дней меньше, чем 30, оплата производится в последний день месяца.

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

6.11. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

6.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится на основании нормативных правовых актов Правительства Новосибирской области.

6.14. Оплата труда Работников осуществляется из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в системе образования в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

7.3. Обеспечивать обучение по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, в том числе обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда работниками.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и (или) личных карточек и других локальных актов по охране на рабочих местах.

7.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии условиями Коллективного договора.

7.7. Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также обеспечивать моющими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и требованиями законодательства Российской Федерации.

В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника (ст. 216.1 ТК РФ).

7.8. Обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Обеспечить за счет средств работодателя прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) работниками деятельность которых связана с обучением детей.

7.10. Обеспечивать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

7.10.1. Предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в 7.10.2., для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.10.2. Предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.12. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин

и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

7.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза (ст. 224 ТК РФ).

7.15. Обеспечивать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований, правил и инструкций охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.16. Оказывать содействие органам государственного надзора и контроля, органам исполнительной власти, представителям органов общественного контроля в проведении проверок за состоянием условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.17. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дополнительных дня отдыха. Указанные дни отдыха предоставляются в день проведения вакцинации от COVID-19 и следующий за днем вакцинации от COVID-19 день. При совпадении дополнительных оплачиваемых дней с выходными днями, дополнительные выходные дни переносятся на ближайшие рабочие дни.

7.18. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов.

7.19. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.20. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения на рабочем месте опасности угрожающей жизни и здоровью работника вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, до устранения выявленных нарушений с сохранением среднего заработка (ст. 216.1 ТК РФ).

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. С целью повышения социального статуса и закрепления в Учреждении молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы.

8.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего профессионального и высшего образования до 35 лет, со дня заключения педагогическим работником трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

8.2. Статус молодого специалиста возникает у педагогических работников, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

8.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) у педагогических работников в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании.

8.4. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Содействовать профессиональной адаптации молодых специалистов с помощью создания и развития системы наставничества (порядок действия системы наставничества осуществляется в соответствии с Положением о наставничестве в ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ»).

8.5.2. Организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты.

8.5.3. Содействовать в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

IX. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

9. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с

ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

9.1. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.9 ТК РФ).

9.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение не более шести месяцев либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте).

9.3. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя осуществляется в исключительных случаях в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

9.4. На период дистанционной работы работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с гл. 15 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

9.5. Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 312.2 ТК РФ.

9.6. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ст. 312.8 ТК РФ).

9.7. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте России с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа(информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

9.8. В период выполнения работником трудовой функции дистанционно работодатель осуществляет ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

9.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе в ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ».

Х. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12, 28 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13, 27 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 случае призыва работника на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту (гл. 55, ст. 351.7 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.1. С целью повышения уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам Учреждения при наличии финансовой возможности может быть выплачена материальная помощь.

На получение в отдельных случаях материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения, состоящие в трудовых отношениях с ГАУ ДО НСО «ОЦРТДиЮ».

Работник Учреждения вправе обратиться за материальной помощью в следующих случаях:

- смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти;
- рождения (усыновления) у работника ребенка на основании копии документа о рождении (свидетельства), документа об усыновлении;
- в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.);
- в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований;
- в связи с внезапно сложившейся крайне тяжелой материальной ситуацией.

В случае смерти (гибели) работника материальная помощь может быть оказана его близким родственникам на основании копии свидетельства о смерти, копий документов, удостоверяющих родство.

Работники, нуждающиеся в материальной помощи, подают личное заявление с просьбой об оказании материальной помощи с указанием оснований для ее выделения на имя руководителя Учреждения с приложением документов, их подтверждающих.

Главный бухгалтер в течение 3-х рабочих дней согласовывает возможность выплаты в тот или иной срок материальной помощи (наличие средств).

Согласованное главным бухгалтером заявление в 5-тидневный срок рассматривается руководителем, который принимает окончательное решение о выделении работнику материальной суммы, оформляемое приказом, в котором указывается ФИО работника, сумма выделяемой материальной помощи, срок и основания ее выделения за счёт средств от приносящей доход деятельности.

10.2. Выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы из средств от приносящей доход деятельности.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ (по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюза.

11.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Профсоюз обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников Учреждения;

– проводить работу по оздоровлению членов профсоюзной организации, детей работников Учреждения.

11.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.10. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.11. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

– введение режима неполного рабочего времени при угрозе массового сокращения; отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

– принятие решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ);

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

– разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

– привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия (ст. 113 ТК РФ);

– утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- расследование несчастного случая (ст. 229 ТК РФ);
- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу во вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ),
- утверждение тарификационных списков работников Учреждения (п. 1.5. Приложение 3 к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы).

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

12. Профсоюз обязуется:

12.1. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников Учреждения - членов профсоюза, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе по оплате труда.

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении штата или численности работников Учреждения.

12.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Соглашения, в том числе по оплате труда, предоставлению социально-трудовых гарантий.

12.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Соглашение и Коллективный договор.

12.5. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, проводит независимую экспертизу условий труда, привлекая для этих целей уполномоченных лиц по охране труда.

12.6. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

12.8. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

12.10. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

12.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор на регистрацию в орган по труду в установленном законодательством порядке.

13.2. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.3. Стороны совместно рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

и скреплено печатью

25 (двадцать пять) листа(ов)

Должность _____ Директор

ФИО _____ Вершинин Р.О.

(подпись)

«29» сентября 2023

