

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников
МУДО «Сланцевский ДТ»
Т Ю.М. Голубев
«24» марта 2020 г.



Директор
И.В. Варламова
2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

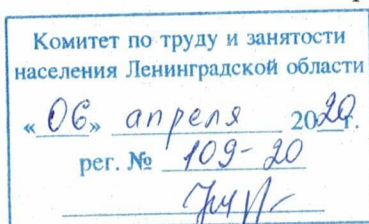
между

муниципальным учреждением дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района
и работниками

муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района
на 2020-2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете
по труду и занятости населения Ленинградской области

2020 год



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	3
Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА	4
Раздел 4. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	7
Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	8
Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	9
Раздел 8. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА	11
Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	14
Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА	15
Раздел 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ..	15
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом творчества» Сланцевского муниципального района (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения *Варламовой Ирины Васильевны*
Работники в лице *Голубева Юрия Михайловича председателя первичной профсоюзной организации (далее Профсоюза).*

3. Договор является единым для учреждения, включая структурные подразделения.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

Раздел 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

5. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

7. Своевременно производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства и инструкцией по заполнению трудовых книжек. Знакомит работника под личную подпись с произведенными записями после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

8. В соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке формирует сведения и основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника в электронном виде («Электронная трудовая книжка») и представляет их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

9. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

10. Испытание при приеме на работу не устанавливает для:

- категорий, перечисленных в Трудовом Кодексе Российской Федерации;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

Профсоюз:

11. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

12. Оплата труда работников учреждения производится согласно с Положением об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам, которое принимается с учетом мнения Профсоюза.

13. Решение по определению размеров стимулирующих выплат работникам организации принимает комиссия по определению размеров стимулирующих выплат работникам, в состав которой входит представитель Профсоюза.

14. Выплата причитающейся работникам заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации: 25 числа текущего месяца – за первую половину отработанного месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину отработанного месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени.

15. Выплата причитающейся заработной платы работникам загородного стационарного оздоровительного лагеря «Салют», структурного подразделения организации принятых по срочному трудовому договору производится: 23 июня текущего года - за первую половину отработанного периода первой смены, 05 июля текущего года - за вторую половину отработанного периода первой смены включая компенсацию за неиспользованный отпуск, 17 июля текущего года - за первую половину отработанного периода второй смены, 29 июля текущего года за вторую половину отработанного периода второй смены включая компенсацию за неиспользованный отпуск.

16. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

17. Работникам учреждения в исключительных случаях по их заявлению предоставляется возможность получения внепланового аванса в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

18. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста,

дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

19. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре; старший педагог дополнительного образования,

(физического воспитания)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Работодатель:

20. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

21. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

22. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. В случае, когда день выплаты отпускных выпадает на выходной

или нерабочий праздничный день, деньги должны быть перечислены в предшествующий ему рабочий день.

23. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

24. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

25. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

26. Предупреждает работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

27. После обучения за счет средств Работодателя работник обязуется отработать в учреждении в течение одного года. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Профсоюз:

28. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии Учреждения.

29. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок, своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

30. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

Раздел 4. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

31. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в

объеме не менее чем на ставку заработной платы.

32. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

33. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

34. Учебная нагрузка больше или меньше нормы устанавливается только с письменного согласия Работника. Работодатель уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа с педагогической нагрузкой менее ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

35. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

36. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

37. Для работников учреждения, за исключением сторожей,¹ продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Во избежание «окон» у обучающихся учреждение регулирует расписание занятий.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

38. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей, гардеробщика² перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.³ Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

39. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами с учетом круглогодичного режима работы учреждения.

40. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

¹ указываются должности работников, для которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день

² указываются должности работников, которым предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно

³ п. 1.5. приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

41. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем (заместителям директора учреждения, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами *Сланцевского* муниципального района.

42. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, 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, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

43. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель на основании письменного заявления работника может предоставить отпуск без сохранения заработной платы

- для сопровождения первоклассника в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- в связи с проводами сына, призванного на военную службу – до 3 дней;
- неосвобожденному председателю профсоюзной организации – до 3 дней;
- активным членам профсоюзной организации – до 2 дней.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ⁴

44. В пределах финансовых возможностей учреждение осуществляет добровольное медицинское страхование.

45. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;⁵

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

⁴ Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Эти выплаты не входят в систему оплаты труда, не являются объектом обложения страховыми взносами и, соответственно, не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов (постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.12.2014 № 18АП-14381/2014, 18АП-14678/2014)

⁵ педагогические работники пользуются указанным правом в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Остальные работники учреждения могут пользоваться данным правом в случае его указания в коллективном договоре

46. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами *Сланцевского* муниципального района.⁶

47. Работникам, работа которых имеет разъездной характер (директор, руководитель структурного подразделения), возмещаются расходы по проезду в пригородном транспорте в размере стоимости проездного билета.

48. Дополнительно, к установленным законодательством, гарантиям работникам, совмещающим работу с обучением, может быть установлен гибкий график работы.

49. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, распорядительным актом учреждения может выплачиваться материальная помощь, премия в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
- на лечение, приобретение дорогостоящих лекарственных средств;
- в случае смерти работника (супругу, другому близкому родственнику) или близкого родственника;
- при рождении ребенка;⁷
- в связи с торжественной регистрацией брака;
- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным и памятным датам;
- к праздничным датам;
- в других исключительных случаях.

Материальная помощь в случае смерти работника оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

50. Выплата материальной помощи, премии производится согласно Положением об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат работникам.

51. Дети работников учреждения при проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий могут посещать эти мероприятия бесплатно.

52. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых

⁶ ст. 168 ТК РФ

⁷ вопросы исчисления и уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством регулируются главой 34 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.⁸

53. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

54. Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюза о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

55. Профсоюз оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

Раздел 8. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА⁹

56. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

57. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

58. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

59. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

⁸ п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁹ требование о включении данного раздела содержится в п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

60. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 60 настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

61. Максимальная продолжительность длительного отпуска педагогического работника устанавливается законодательством РФ.

62. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

63. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

64. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

65. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

66. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности педагогов дополнительного образования.

67. Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

68. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

69. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

70. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

71. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.¹⁰

72. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.¹¹ В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

73. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода.

¹⁰ апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 20.01.2016 по делу № 33-7/2016: работник написала заявление о предоставлении длительного отпуска, в чем ей было отказано. В связи с этим работодатель не издал приказ о предоставлении работнику длительного отпуска. Работник не явился на работу в первый день длительного отпуска, за что был правомерно уволен работодателем

¹¹ две недели – наименьший срок, за который работодатель обязан сообщить лицу, работающему по совместительству о расторжении трудового договора с ним в связи с выходом на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)

Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

74. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами,¹² при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

75. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

76. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА

¹² к таким федеральным законам относятся, например, Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Закон СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР» и др.

77. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

78. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

79. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18, все работники структурных подразделений (Лагеря) в соответствии с пунктом 19 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

80. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

81. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

82. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.¹³

Раздел 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

83. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

84. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

85. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и

¹³ часть первая ст. 218 ТК РФ

одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

86. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

87. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

88. Договор вступает в силу с 01 апреля 2020 года и действует до 01 декабря 2023 года.¹⁴

89. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.¹⁵

90. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.¹⁶

91. Контроль за выполнением Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

92. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

93. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

94. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

¹⁴ действие договора автоматически не продлевается

¹⁵ ст. 44 ТК РФ

¹⁶ абзац четырнадцатый части второй ст. 41 ТК РФ