

СМОЛЕНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР ТУРИЗМА, КРАЕВЕДЕНИЯ И СПОРТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Смоленского областного государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр туризма, краеведения и спорта»

От работодателя:
Директор СОГБУДО
«Детско-юношеский центр
туризма, краеведения и спорта»



М.И. Малахов

«30» января 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
СОГБУДО
«Детско-юношеский центр
туризма, краеведения и спорта»



С.А. Якушева

«30» января 2023 г.

Коллективный договор подписан

« ___ » _____ 2023 года

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел социальной защиты населения
и г. Смоленск в Заднепровском районе

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 01 от 02 20 23 г.

№ 2133-76

Зам. начальника отдела Т.И. Турова

Подпись: _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр туризма, краеведения и спорта» (далее – Образовательная организация) в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Образовательной организации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевые соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области, и иных правовых актов Российской Федерации и Смоленской области, содержащим нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Образовательной организации и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Образовательной организации;
- работники Образовательной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Якушевой Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем – коллектив.

1.5. Стороны согласились в том, что:

- в качестве полномочного представителя коллектива Образовательной организации при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников выступает выборный орган первичной профсоюзной организации (далее- Профком);

- в течении срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются

приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения директора и коллектива Образовательной организации;

- ни одна из сторон не может в течении срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

- стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательной организации, расторжения трудового договора с директором Образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательной организации.

1.9. При смене формы собственности Образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.12. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и директором Образовательной организации, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, иными соглашениями, регулирующими вопросы трудовых правоотношений, настоящим Коллективным договором.

2.2. Директор и работники Образовательной организации обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Директор не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми и

локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у директора, другой – у работника.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и директором и в письменной форме. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законами Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания директор Образовательной организации имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, и с указанием причины, послужившей основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

2.6. Трудовой договор с работниками Образовательной организации заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Директор Образовательной организации обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами Образовательной организации, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.8. Объем учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования устанавливается директором Образовательной организации исходя из государственного задания, количества часов по учебному плану, наполняемости в учебных группах, применяемой учебной программы, других конкретных условий в данной Образовательной организации с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данная Образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора Образовательной организации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения нагрузки по учебным планам и программам, расформирования учебных групп по причине плохой посещаемости или отчисления обучающихся из учебных групп по различным причинам.

2.10. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Образовательной организации, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- восстановления на работе педагогического работника по суду, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания этого отпуска.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда каждого работника Образовательной организации зависит от его трудового стажа, квалификации, количества и качества труда.

3.2. Оплата труда работников Образовательной организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации и другими нормативно-правовыми документами.

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Образовательной организации устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в Образовательной организации в пределах имеющихся средств с учетом мнения профкома и закрепляются в Положении об оплате труда работников СОГБУДО «Детско-юношеский центр туризма, краеведения и спорта», Положении о критериях оценки эффективности деятельности работников СОГБУДО «Детско-юношеский центр туризма, краеведения и спорта».

3.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по должности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии Департамента Смоленской области по образованию и науке.

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

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет директор Образовательной организации.

3.5. Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время; сверхурочная работа; работа в выходные и праздничные дни; работа с тяжелыми, опасными и вредными, особо тяжелыми, особо опасными и особо вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время:

- сторож – 35% к окладу (за работу в ночное время);
- кочегар – 35% к окладу (за работу в ночное время).

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 12% к окладу;
- кочегар - 12% к окладу.

3.8. Надбавка за классность (1 класс) начисляется водителю автобуса в размере 25% от ставки (в соответствии с Постановлением Администрации Смоленской области от 19.09.2019 г. № 546 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»).

3.9. Заработная плата работникам Образовательной организации выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 1 и 16 числа месяца.

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

Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний не позднее дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

3.10. Директор Образовательной организации вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат.

3.11. При наличии средств экономии фонда заработной платы выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов при уходе на пенсию и одновременном прекращении трудовой деятельности в Образовательной организации.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Образовательной организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников Образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение), учебным расписанием, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации и соответствующими статьями ТК РФ.

4.2. Для руководящих работников и работников из прочего персонала Образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и определяется тарификацией и расписанием учебных занятий.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и директором;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Режим работы Образовательной организации:

9.00. – 17.30, обеденный перерыв 12.30. – 13.00. Выходные дни – суббота, воскресенье.

Педагоги дополнительного образования Образовательной организации работают согласно учебного расписания, утвержденного директором Образовательной организации с учетом мотивированного мнения Профкома, с

обязательным присутствием на заседаниях педагогических и методических советов в объеме не более 4 часов один раз в месяц;

Обслуживающий (прочий) персонал, работающий посменно: осуществляет работу по специальному графику, утвержденному директором Образовательной организации с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.6. Привлечение работников Образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, производится с их письменного согласия по письменному приказу директора Образовательной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ) или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Как гражданам, подлежащим обязательной вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых дня отдыха.

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

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы во время каникул утверждается приказом директора Образовательной организации. Оплата труда работников за время работы в каникулярный период производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

4.10. В каникулярное время педагоги дополнительного образования привлекаются к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (п 4.2. Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Образовательной организации с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев

непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.14. По соглашению между работником и директором Образовательной организации ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

4.15. Размер оплачиваемого отпуска работников Образовательной организации:

- педагогических работников, директора, заместителя директора – 42 календарных дня;

- главного бухгалтера, прочего персонала – 28 календарных дней.

4.16. Директор Образовательной организации обязуется:

4.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за ненормированный рабочий день (определено трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору):

- водителю автобуса – 14 дней;

- водителю – 14 дней.

4.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при наличии финансовых средств) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье отцу - 3 дня;

- для сопровождения ребенка в первый класс первого сентября в школу - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию – 1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня (без учета времени нахождения в пути)

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в данной Образовательной организации:

- для прочего персонала:

- стаж от 3 до 5 лет - 1 день

- от 5 до 10 лет - 2 дня

свыше 10 лет - 3 дня.

- для педагогического и руководящего персонала:

стаж от 2 до 5 лет - 1 день

от 5 до 10 лет - 2 дня

свыше 10 лет - 3 дня

- в других случаях, на усмотрение директора, с учетом мнения Профкома.

4.16.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с учебной сессией (в случае получения второго образования);

- работникам, имеющим стаж работы в данном учреждении более 10 лет (на срок, указанный в заявлении работника);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность определяется по согласованию между работником и работодателем).

4.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Образовательной организации отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает директор по рекомендации педагогического совета.

4.18. Дополнительные отпуска используются работниками, как правило, в течение текущего календарного года.

4.19. Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что, директор определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Образовательной организации с учетом перспектив ее развития.

5.1. Директор Образовательной организации обязуется:

5.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Образовательной организации.

5.1.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года на бесплатной основе для работника при наличии возможности и поступлении соответствующих средств.

5.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статьей 187 ТК РФ), а также производится доплата до фактического заработка в случаях, когда сохраняемый средний заработок оказывается ниже, чем фактический заработок работника.

5.1.4. 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 статьями 173, 174, 176 ТК РФ.

5.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Образовательной организации, по ее направлению или органов управления образованием, а также в некоторых других случаях финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Директор Образовательной организации обязуется:

6.1. Уведомлять Профком 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 (статья 82 ТК РФ).

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе директора в связи с ликвидацией Образовательной организации и сокращением численности или штата (п.1, 2 статьи 81 ТК РФ) производить с учётом мнения Профкома (статья 82 ТК РФ).

6.4. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.4.3. При появлении новых рабочих мест в Образовательной организации, в том числе и на определённый срок, директор обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных в связи с сокращением численности и штата.

7. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

7.1. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией Образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца (в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию и науке Смоленской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 гг.).

7.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников Образовательной организации, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Образовательную организацию в случае появления вакантных рабочих мест.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией Образовательной организацией, а также сокращением численности ее штата, директор своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

7.3. Педагогическим работникам, независимо о нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

7.4. Производить ежемесячную выплату из фонда заработной платы:

- молодым специалистам в течение первых пяти лет: за диплом с отличием – 4000 тысячи рублей, за диплом – 3000 тысячи рублей (пп. 5.4-5.5. Постановление Администрации Смоленской области от 19.09.2019 г. № 546).

7.5. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии дополнительные меры по социальной защите работников:

- премирование за высокие показатели в работе;
- оказание материальной помощи работникам Образовательной организации, пострадавшим от стихийных бедствий; в случае смерти близких родственников и др;
- выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данной Образовательной организации и среднего заработка;
- поощрение работников к юбилейным датам (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 лет и т.д.).

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Директор Образовательной организации:

8.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда Образовательной организации (приложение).

8.1.2. Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

8.1.3. Обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается. Обеспечивает работников за счет средств Образовательной организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (с изменениями на 12 января 2015 года).

8.1.4. Обеспечивает работников из прочего персонала смывающими и обезвреживающими средствами.

8.1.5. Обеспечивает за счет средств Образовательной организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования, оплату санитарных книжек.

8.1.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2. Профком Образовательной организации:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Образовательной организации.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения о системе управления охраной труда в Образовательной организации.

8.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.7. Принимаются с учетом мнения Профкома инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.8. Участвует в расследовании несчастных случаев в Образовательной организации и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.9. В случаях ухудшения условий обучения, труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушениях требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности - технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза вправе выписать представление директору Образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов,

общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и иных соглашений, настоящим Коллективным договором.

9.2. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профкома в Образовательной организации.

9.3. Профкому бесплатно предоставляются помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные средствами связи и оргтехникой, необходимыми для работы Профкома и проведения собраний коллектива; обеспечивается уборка выделяемых помещений.

9.4. Не препятствовать, представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.5. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Образовательной организации на расчетный счет Профсоюза средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

9.7. Содействовать Профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.8. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.8.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе директора не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

9.8.2. Увольнение по инициативе директора по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего

порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

9.9. Члены Профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.10. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав Профкома:

9.10.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в Профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность). При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.10.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Образовательной организации.

9.10.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе Профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.10.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.11. Работа на выборной должности председателя Профкома признается значимой для деятельности Образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Директор Образовательной организации направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Отдел социальной защиты населения Заднепровского района города Смоленска.

10.2. Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора.

10.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статья 55 ТК РФ).

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

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