Представитель Работодателя:
директор МБОДО ДТДиМ «Радуга»
_____ В.В. Анашкина

Представитель работников:
Представительный орган
трудового коллектива
_____ А.Г. Кустова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной бюджетной образовательной организации
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи «Радуга»
п. Таксимо
на 2024-2027 гг.

Коллективный договор вступает в силу
20.12.2024 года и действует до 19.12.2027 года

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрация МО, Муйский район"
Регистрационный № 319 от «27» декабря 2024 г.

Руководитель органа по труду и.о. главного
специалиста по труду _____ Т.В. Ермолаева
Отдела экономического
развития

2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Радуга» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 МБО ДО ДТДиМ «Радуга» (далее ОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда на основании установленных законов, иных нормативно-правовых актов, отраслевых тарифных соглашений, региональных и территориальных соглашений.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора ОУ Анашкиной Виктории Викторовны. Работники, являющиеся членами трудового коллектива (Представительный орган, избранный на общем собрании трудового коллектива), в лице Кустовой Анны Геннадьевны, уполномоченной представлять интересы коллектива (ст.31 ТК РФ) (далее — Стороны).

1.4. Наличие Представительного органа не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

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

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в ходе переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Представительный орган:

- Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ, РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
2.2. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения договора.
2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТКРФ.
При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовыми законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективными договором.
2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только на условиях, предусмотренных ст. 59 ТКРФ.
2.6. Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющемуся неотъемлемой частью заключенного между работником работодателем трудового договора.
2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТКРФ.
2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ОУ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 30 дней.
2.9. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наймы новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.10. Стороны обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, бережно относится к имуществу ОУ; создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.
2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой

деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных трудовым законодательством, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с трудовым законодательством на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.12. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 36 часами.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ по согласованию с Представительным органом в начале каждого учебного года до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или в приказе руководителя ОУ, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений;

б) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в МБО ДО ДТДиМ «Радуга» на все время простоя, на срок до одного месяца.

в) восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет или по окончанию этого отпуска.

В указанных в подпункте “б’ случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к согласию о том, что:

3.1. Рабочее время работников ОУ определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Представительным органом трудового коллектива, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для сторожей устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, составленным работодателем.

3.3. Для педагогических работников ОУ устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы — 18 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки.

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

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- 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.

3.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

3.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.9. Работникам образовательной организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работником предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня + 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Продолжительность отпуска младшего обслуживающего персонала - 28 календарных дня + 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.10. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с Представительным органом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, а для педагогического работника 42 календарных дня, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией.

3.11.По заявлению Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день в году (1-е сентября).
- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей (близких родственников) работника – до 3 календарных дней;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- со смертью родственников - до 18 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы– 14 календарных дней.

3.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определёнными учредителем (ст. 335 ТК РФ).

3.13. Общим выходным днём является воскресенье.

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. В соответствии со статьями 6 и 252 ТКРФ установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступавшим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга

(супруги) в специальной военной операции;

- свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- свидетельства о рождении ребенка (детей);
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков».

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации, перешедших на отраслевую оплату труда, формируется из: ставок (окладов) заработной платы, средств стимулирующих выплат.

4.2. Премирование Работников образовательной организации производится из оперативной премиальной части Фонда выплат стимулирующего характера согласно положению «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования ДТДиМ «Радуга»»:

- за разовые мероприятия, проведённые на высоком уровне;
- расширенный объём работы в связи с проведением районных и поселковых мероприятий на базе организации;
- особые достижения Работника организации.

4.3. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации педагогических работников.

4.4. Оплата труда в образовательной организации производится 2 раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца). Заработная плата по заявлению Работника перечисляется, согласно установленному порядку, на расчётный счет указанный в заявлении.

4.5. Оплата труда Работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ст. 285 ТК РФ).

4.6. Оплата труда Работникам, совмещающим должности или замещающих временно отсутствующих Работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, по согласованию между Работодателем и Работником (ст. 151 ТК РФ). За совмещение должностей Работнику устанавливается доплата согласно установленной нагрузке и Штатному расписанию.

4.7. На основании Протокола заседания аттестационной комиссии по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие размеры надбавок и доплат:

сторожам -35% за работу в ночное время;

4.8. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает Работодатель до ухода Работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности групп и учебной нагрузки;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего года.

4.9. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

4.10. Размер месячной заработной платы Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не может быть не ниже

Минимального размера оплаты труда (установленного Федеральным законом), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.
4.11. Работникам ОУ к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, выплачивается районный коэффициент в размере 1,7.
Всем категориям работникам ОУ устанавливается и выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с первого дня работы в полном размере 50% вне зависимости от возраста и стажа работы (в соответствии с п.3.18 Регионального Соглашения от 13.02.2024 года № 01.08-010-24/24 между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024-2026 годы).
4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель образовательной организации.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:
5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.
5.2 . Работодатель обязуется:
5.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
5.2.3. 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, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
5.2.4. Представлять 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. 173-176 ТК РФ.
5.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливать Работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:
6.1. Письменно уведомлять Представительный орган трудового коллектива 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.

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

6.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить по предварительному согласию с Представительным органом трудового коллектива (ст. 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 ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами по результатам педагогической деятельности;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.5.3. Высвобождаемым Работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6.5.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице члена трудового коллектива, избранного на общем собрании трудового коллектива.

7.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива в социальном партнерстве на локальном уровне (ст. 31 ТК РФ), выступает инициатором заключения Коллективного договора, осуществляет контроль над его реализацией.

7.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников образовательной организации, осуществлять правовую помощь Работникам организации.

7.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование образовательной организации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В случае направления в служебную командировку за работником сохраняется место работы с сохранением среднего заработка, а также возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения по фактически произведённым расходам, а так же выплачиваются командировочные (суточные) в размере, 400 рублей.

8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшие или средне-специальные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию программ обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТКРФ.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах , Сузах, не имеющих государственной аккредитации, предоставляется отпуск без сохранения среднего заработка. Продолжительность отпуска определяется по предоставленным работником документам (справка-вызов из учебного заведения).

8.4. Положения п. 6.2. настоящего Договора применяются к работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые. В случае если работник получает образование соответствующего уровня вторично (второе и последующее высшее), то применяются положения п. 7.3. настоящего Договора.

8.5. Работодатель направляет Работников ОУ на курсы повышения квалификации по мере необходимости и в переделах лимитов бюджетных обязательств.

8.6. Работники ОУ имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств ОУ проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работников ОУ и обратно неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника ОУ производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Право на компенсацию расходов у работников ОУ возникает по истечении двенадцати месяцев работы в данном учреждении, при этом право на компенсацию стоимости проезда (провоза багажа) за текущий год работник может использовать до конца календарного года в соответствии с утвержденным в учреждении графиком отпусков. Компенсация предоставляется только по основному месту работы.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении- начиная с четвертого года работы, за пятый и шестой годы - начиная с шестого года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

8.7. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов.

предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда, возмещаются исходя из стоимости следования по кратчайшему маршруту:

- при наличии прямого железнодорожного сообщения по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

- при отсутствии прямого железнодорожного сообщения по тарифам на проезд и провоз багажа водным, воздушным или автомобильным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее - железнодорожным транспортом по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

8.8. В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

8.9. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника учреждения и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

8.10. Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, утвержденных распоряжением Минтранса России от 14.03.2008г. №АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

8.11. В случае если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по. кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными пунктом 8.8 настоящего Положения категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

8.12. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником учреждения не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на

компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

8.13. Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании распоряжения работодателя, изданного по представленному работником учреждения письменному заявлению не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника учреждения и членов его семьи, в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, работником учреждения представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов, подтверждающих произведенные расходы на проезд, но не позднее одного месяца со дня предоставления работником таких документов.

Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.14. Выплаты, предусмотренные Положением, являются целевыми и не суммируются в случае, если работники учреждений и члены их семей своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и багажа к месту использования отпуска и обратно.

8.15. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других местностей Республики Бурятия и регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, за счет средств бюджета МО «Муйский район» предоставляются:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

8.15. Расходы, связанные с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности, работникам учреждения и членам их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.

8.16. Гарантии и компенсации предоставляются работникам учреждения только по основному месту работы.

8.17. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семей работника

учреждения в связи с переездом к месту работы в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора работниками учреждений.
8.18. Работник учреждения обязаны вернуть полностью средства, выплаченные им в связи с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности, в следующих случаях:

- если они не приступили к работе в установленный срок без уважительной причины;

- если они до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы, уволились по собственному желанию без уважительной причины или были уволены за виновные действия, которые в соответствии с действующим законодательством явились основанием для прекращения трудового договора.

8.20. Работникам учреждений и членам их семей в случае переезда из приравненных к районам Крайнего Севера местностей к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника, либо признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим, за счет средств учреждений оплачивается стоимость проезда и привоза багажа к новому месту жительства.
8.21. Работникам учреждений, в случаях, предусмотренных п.8.20, настоящего коллективного договора, оплачивается стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.
8.22. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи возникает в случае, если он проработал в учреждениях не менее трех лет, и сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с указанным учреждением. Компенсации предоставляются работникам учреждений только по основному месту работы.
8.23. Расходы, связанные с переездом из приравненных к районам Крайнего Севера членов их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.
8.24. При направлении в командировку, при привлечении к ночной, сверхурочной работе, к труду в выходные и праздничные дни учитывается согласие и отсутствие медицинских противопоказаний следующих работников:

- работников, воспитывающих без супруга детей до 14 лет;

- опекунов детей до 14 лет;

- работников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работников имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- работники-инвалиды;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в командировку, от привлечения к ночной,

сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни.
8.25. Работникам, ведущим здоровый образ жизни (некурящим) работодатель предоставляет раз в год один оплачиваемый день отдыха в любое для работников время.
8.26. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня (в соответствии с п.3.19 Регионального Соглашения от 13.02.2024 года № 01.08-010-24/24 между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024-2026 годы

8.27. В образовательной организации устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- Почётная грамота образовательной организации;
- Памятный подарок;
- Другие формы и методы поощрения.

9. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

9.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

9.1.1. осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

9.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раз в три года.

9.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

9.1.5. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасным условиями труда в соответствии с ТКРФ и, и иными нормативными правовыми актами.

9.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и обезоруживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

9.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.10.Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех

источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.11. Обеспечивать продвижение ценности здорового образа жизни среди работников и членов их семей: организация корпоративных спортивных программ и мероприятий, включая спартакиады, туристические слеты и экскурсионные поездки для работников, членов их семей.

9.1.12. Реализовывать корпоративную программу укрепления здоровья на рабочем месте.

9.1.13. Размещать информацию по вопросам здоровья и ЗОЖ, семейных ценностей на стендах в помещениях, рабочих чатах.

9.2. Работники обязуются:

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

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

9.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.2.4. Извещать немедленно руководителя, либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, либо об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:
10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
10.2. Осуществляет контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
10.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие 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 несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
10.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849225

Владелец Анашкина Виктория Викторовна

Действителен С 08.08.2025 по 08.08.2026