Принято
общим собранием работников
МБУ ДО «Шатровский ДДЮ»
Протокол №2 от «23» июня 2023 года
Председатель первичной профсоюзной
организации _____ Т.П. Галанина

Утверждаю
директор МБУ ДО
«Шатровский ДДЮ»
_____ Л.Н. Чуварина

«23» июня 2023 года

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Шатровский Дом детства и юношества»
на 2023 – 2026 гг.

с. Шатрово,
2023 г.

Содержание.

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	3
3.	Охрана труда и здоровья	6
4.	Оплата труда	8
5.	Рабочее время и время отдыха	9
6.	Социальное обеспечение работников	12
7.	Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	12
8.	Гарантии профсоюзной деятельности	12
9.	Заключительные положения	13

Приложения:

Приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Шатровский ДДЮ».
Приложение № 2. «Положение по оплате труда работников МБУ ДО «Шатровский ДДЮ».
Приложение № 3. «Соглашение по охране труда».
Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами».

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Шатровский Дом детства и юношества» (далее — Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными нормативными правовыми актами и направлен на:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники — представляемые председателем первичной профсоюзной организации в лице Галаниной Татьяны Петровны и представителем от работодателя в лице директора МБУ ДО «Шатровский ДДЮ» Чувариной Любови Николаевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

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

1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 23 июня 2023 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативным актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию и соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон с педагогическими работниками на основании ст.348.2 Трудового кодекса РФ, с другими работниками, в том числе с заместителем руководителя, на основании ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором Учреждения. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, учитываются профессиональные данные педагога, итоги их работы за год и преемственность групп.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течении учебного года возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;
2) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;
- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 Трудового кодекса РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.9. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Каждый работник при поступлении на работу должен предоставить справку об отсутствии судимости, выданную органом внутренних дел.

2.11. Работодатель обязан отстранить (не допустить) работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 Трудового кодекса РФ.

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

− по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

− в других случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только в соответствие с главой 13 Трудового кодекса РФ:

− соглашение сторон;

− истечение срока трудового договора;

− расторжение трудового договора по инициативе работника;

− расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

− перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

− отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

− отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

− отказ работника от перевода на другую работу, в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами РФ.

2.13. Перевод на другую работу осуществляется в соответствии со ст.72 Трудового кодекса РФ.

2.14. Работодатель обязуется уведомлять работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (ст.180 Трудового кодекса РФ).

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу 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.

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

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

− одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

− лица, награжденные государственными наградами.

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

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.19. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.20. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83ТК РФ);
- призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ране выполнявшим эту работу;
- других случаях, установленных ст. 178 ТК РФ.

3. Охрана труда и здоровья

3.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение № 3).

Работодатель обязуется предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые Соглашением.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной зашиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4);
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) за счет средств Учреждения;
- недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного представителя работников;

- реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- вести учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 214 ТК РФ);

- приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).

Работодатель в соответствии с ТК РФ обеспечивает работникам право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда.

3.3. В области охраны труда работники обязаны (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские

осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

3.4. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательных организаций могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ №536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

4. Оплата труда

Оплата труда работников Учреждения устанавливается на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.1. Заработная плата выплачивается за выполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на указанный работником лицевой счёт в банке. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц 10 числа следующего месяца.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения педагогического стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из

размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Работодатель обязан при выплате заработанной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработанной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Работники Учреждения имеют право на выплаты стимулирующего характера.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда работников МБУ ДО «Шатровский ДДЮ» (Приложение №2).

4.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

4.9. Работодатель обязуется:

- при прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику, в день увольнения;
- удержания из заработанной платы производить в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ;
- индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники Учреждения имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ);
- неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

Для педагогических работников, а также женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333, ст. 263.1 Трудового кодекса РФ).

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

5.2. Рабочее время работников определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- расписанием занятий, графиками сменности и работы;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3. Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 дет); лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

5.4. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графике работы, расписании занятий, трудовом договоре и т.д.) ст. ст. 100, 104, 105, 108-110 Трудового кодекса РФ).

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

5.5. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, для них устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора по УВР.

5.7. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1. Трудового кодекса РФ).

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. 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.

5.9. Работникам предоставляется обеденный перерыв не более одного часа и не менее 30 минут, перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению (ст. 108 ТК РФ).

5.10. Работники Учреждения имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня для педагогических работников (ст.115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня для работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы появляется у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- 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.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.12. Ежегодный отпуск может быть по взаимному согласию разделен на части, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

5.13. Отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) в случаях, установленных ст.ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

5.14. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 Трудового кодекса РФ).

5.15. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) – ст. 127 Трудового кодекса РФ.

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.19. Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно

полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 Трудового кодекса РФ).

6. Социальное обеспечение работников

6.1. По заявлению работников оказывается материальная помощь в размере 5000 рублей в пределах установленного фонда оплаты труда в следующих случаях:
- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- по случаю юбилейного дня рождения (50 лет – мужчины и женщины, 55 лет – женщины, 60 лет - мужчины, 65 лет – мужчины и женщины).

7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.
6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников определяются работодателем с учетом мнения педагогического совета Учреждения.
6.4. 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, оплачивать 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).
6.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.
Работодатель:
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
- на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в образовательной организации;
- предоставляет Профкому по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии образовательной организации;
- предоставляет бесплатно Профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, множительную технику;
- предоставляет средства информации образовательной организации для информирования работников о деятельности профсоюза.
8.2. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав Профкома.
Работодатель:
- освобождает от основной работы членов Профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы,

участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- поощряет из средств организации соответствующих профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;
- предоставляет до 3 дней дополнительного оплачиваемого отпуска руководителям и членам Профкома за ведение общественной работы в интересах работников;
- за период выработки проекта коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведение итогов выполнения коллективного договора высвобождает членов Комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка;
- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время;
- производить доплаты из фонда надбавок и доплат председателю Профкома.

Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а руководитель Профкома – без согласия вышестоящего органа профсоюза.

Перевод членов Профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия Профкома.

Увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза возможно только с предварительного согласия Профкома, председателя Профкома – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня его подписания.
Договор вступает в силу с «23» июня 2023 года. Оформляется в 2- х экземплярах.
9.2. Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения Коллективного договора.
Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства Коллективного договора.
9.3. Стороны обязуются предоставлять друг другу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.
9.4. Внесение изменений в действующий коллективный договор вносится по взаимному согласию сторон в порядке, установленном при его заключении, и направляется в орган по труду на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ).
Работодатель обязуется предоставлять представителю трудового коллектива необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

Подписи сторон:

от работодателя
директор
МБУ ДО «Шатровский ДДЮ"
_____/Л.Н. Чуварина/
«23» июня 2023 года
МП

от работников
МБУ ДО «Шатровский ДДЮ»
Уполномоченный представитель
_____/Т.П. Галанина/
«23» июня 2023 года

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Шатровский Дом детства и юношества»

(название организации)

Курганская область, Шатровский муниципальный округ, село Шатрово, улица Федосеева, 57, тел.8(35257)91139

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано
"23" 06 20 23 года

№ регистрации 23-21-003

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя
Чуварина Любовь Николаевна, директор МБУ ДО «Шатровский ДДЮ»

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников
Галанина Татьяна Петровна, председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Шатровский ДДЮ»

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан **"23" июня 2023 г.**

3. Срок действия договора

с "23" июня 2023 г. по "22" июня 2026 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений

NN

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта