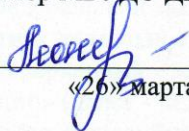


Юридический адрес работодателя:  
630004, г.Новосибирск,  
ул. Комсомольский проспект, 7  
т/ф (383) 222-02-74

Принят на общем собрании  
работников в количестве 25 человек  
«26» марта 2024 г.

Представитель работодателя -  
Директор МБУДО ДЮФЦ «Спартанец»




О.В. Леоненко

«26» марта 2024 г.



Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации МБУДО ДЮФЦ «Спартанец»



А.М. Ковалева

«26» марта 2024г.

Протокол от 26 марта 2024 г. № 66

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Новосибирска  
«Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартанец»  
на три года с 27.03.2024 по 26.03.2027**



## I. 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 муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартавец» (далее - МБУДО ДЮФЦ «Спартавец» или учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ);

Федеральный закон от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ от 29.12.2012 273-ФЗ);

Закон Новосибирской области от 19.12.1997 N 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы;

Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБУДО ДЮФЦ «Спартавец» Леоненко Ольги Валерьевны (далее – работодатель);

работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ковалевой Анастасии Михайловны.

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом:

Положения о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартавец» на 2024-2026 годы;

Правил внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартавец» (далее - правила внутреннего трудового распорядка);

Положения о системе оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартавец» (МБУДО ДЮФЦ «Спартавец») (далее – положение о системе оплаты труда);

Соглашения по охране труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартавец» (далее - соглашение по охране труда);

Положения о комиссии по охране труда муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартаец» (далее - комиссия по охране труда);

Приказа МБУДО ДЮФЦ «Спартаец» от 30.06.2023 № 95 "Об утверждении норм выдачи средств индивидуальной защиты и правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты";

Перечня локальных актов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартаец», принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 30 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.8. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.10. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.11. Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением.

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. Настоящий коллективный договор заключается в 3-х экземплярах, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 26 марта 2027 г. включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что: работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а его условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником (с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 N 167н) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ и иных статьях ТК РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В дополнительном соглашении к трудовому договору ежегодно оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. В целях оптимизации трудозатрат, связанных с ведением документации, в должностные обязанности педагогов дополнительного образования входят:

- разработка и написание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по видам спорта;

- ведение журнала учёта посещаемости группы в электронной форме;

- ведение личных дел обучающихся.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливать для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

педагогических работников, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года (молодые специалисты).

2.2.9. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.10. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11. Не позднее, чем за два месяца до введения или изменения обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.2.12. Изменение условий трудового договора производить в соответствии с требованиями ТК РФ, оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.13. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.14. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях не позднее, чем за три месяца.

2.2.15. При сокращении штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, имеют одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет или военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву.

2.2.16. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель первичной профсоюзной организации учреждения;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

2.2.17. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка. Предлагать ему все вакансии, имеющиеся в учреждении.

2.2.18. Организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года N 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

2.2.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. В целях соблюдения трудовых прав работников по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения с ними трудовых отношений и предотвращения трудового спора, директор учреждения незамедлительно информирует председателя первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон или по инициативе работника (по собственному желанию). Выборный орган первичной профсоюзной организации, оперативно рассматривает этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением работника.

2.2.21. Определять формы и содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.22. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

2.2.23. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.24. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с Постановлением Мэрии г. Новосибирска от 09.06.2015 N 4001"О Положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска" за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300,00 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области;
- 700,00 рублей при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий и учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатель ведет контроль за ведением табеля учета использования рабочего времени. Табель ведется сплошным методом уполномоченным лицом. При заполнении табеля учета использования рабочего времени допускается фиксировать только случаи отклонений от нормального использования рабочего времени (выходные и праздничные дни, очередные, дополнительные отпуска и т.п.), при этом предусмотрено отражение информации в разрезе только «явок» или только «неявок».

Выбор способа заполнения табеля учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

3.3. Педагоги дополнительного образования работают в режиме шестидневной рабочей недели в соответствии с расписанием занятий, в том числе при введении режима удаленной (дистанционной) работы с использованием информационно-коммуникационной образовательной платформы "Сферум", вне расположения основного места работы. Выходным днём считается - воскресенье.

В ходе образовательной деятельности педагоги дополнительного образования получают информацию и информируют руководство посредством электронной почты сети интернет.

3.4. При составлении расписания занятий, исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников.

Для педагогов дополнительного образования, при возможности, предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям по согласованию с работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, соблюдения требований санитарных норм и правил, предъявляемых к организации образовательной деятельности, должностных обязанностей работника, плана и графика работы учреждения.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов.

3.6. Для руководителя, его заместителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов; для педагогических работников – 36 часов.

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Для работников может быть установлен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к



выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер.

Режим работы в виде ненормированного рабочего дня устанавливается работодателем и включается в Трудовой договор с работником.

3.10. В случае, если работник в рабочее время с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в иные организации) и по окончании рабочего времени имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Выплата за проезд на городском транспорте работникам, имеющим разъездной характер работы, составляет 400 рублей в месяц (из расчета 15 % от общей численности работающих по основному месту работы) в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска от 30.01.2024 № 0079-од «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

Перечень должностей работников с разъездным характером работы: директор, заместители директора, педагоги дополнительного образования (по списку с учетом объектов проведения образовательной деятельности).

3.11. В соответствии со статьей 119 ТК РФ и постановлением мэрии г. Новосибирска от 20.07.2015 N 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска» работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

14 календарных дней директору учреждения;

12 календарных дней заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по административно-хозяйственной части, главному бухгалтеру.

3.12. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются основания для привлечения к такой работе, порядок и сроки предоставления дней отдыха.

3.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

3.17. Допускается сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.19. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения каждой стороной. График отпусков доводится работникам под роспись в течении пяти дней, после его утверждения.

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

3.21. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 ТК РФ и законодательства Российской Федерации с учетом категорий работников:

директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, педагоги дополнительного образования – 42 календарных дня, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466,

остальные – 28 календарных дней.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска работникам по указанным причинам, предоставлять преимущество в выборе новой даты начала отпуска по их желанию:

- имеющим двух и более несовершеннолетних детей;
- членам профсоюза;

3.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме беременных женщин.

3.26. Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.27. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления, о чем работник обязан уведомить работодателя не позднее, чем за две недели до его наступления.

3.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, участников СВО погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы или участия в СВО) - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.29. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее, чем за один месяц до начала учебного года (до 1 августа) и оформляется приказом, отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года и не позднее 20 августа текущего года. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на

педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации по основному месту работы;

В случае нескольких заявлений от педагогических работников во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Очередность предоставления указанного отпуска педагогическим работникам может устанавливаться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению и переносу.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца (оплата за отработанное время в первой половине месяца – оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, постоянные надбавки за качество выполненных работ, устанавливаемых 1 раз в квартал, за стаж непрерывной работы в учреждении, и 10 число месяца следующего за отработанным (оплата за отработанное время по итогам работы за прошедший месяц). При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме (выдается на руки расчетный листок, форма которого утверждается работодателем) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель заключает договор с банком на предоставление банковских услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект). В соответствии с положениями статьи 136 ТК РФ заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке согласно зарплатному проекту учреждения. Решение об изменении банка и перехода на иной зарплатный проект, принимаются работниками коллегиально на общем собрании.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с

учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 №17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты стимулирующего характера).

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, в положении о системе оплаты труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

4.8. В соответствии со статьями 60.2. и 151 ТК РФ с письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной

продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (во время болезни работника, ежегодного отпуска и отпуска в связи с рождением ребенка до достижения им трех лет, других видов отпусков, предусмотренных действующим законодательством, в период командировки, при повышении квалификации работником и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работникам, на которых возложены все или часть обязанностей временно отсутствующего, за выполнение этих обязанностей производится доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом работодателя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется в размере не более 100% должностного оклада по совмещаемой должности.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителем учреждения, его заместителями, другими работниками при наличии требуемого образовательного уровня) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с положением о системе оплаты труда работников, по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за объем педагогической работы в неделю от оклада заработной платы, компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета использования рабочего времени.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.9. Виды и размер доплат (выплат) работникам осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда работников.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками,

приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой 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.

4.13. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с постановлением мэрии г.Новосибирска.

4.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

4.15. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемой дисциплины и типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы, по которой совпадают должностные обязанности, образовательные программы.

4.16. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на 6 месяцев после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в течение 6-ти месяцев по выходу из указанных отпусков);

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года), а также педагогическим работником, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- военная служба (призыв), участие в СВО;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию и до принятия комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.17. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся учреждения и не совпадающее для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными, удлиненными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды прекращения образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые являются рабочим временем педагогических работников учреждения, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду прекращению образовательной деятельности по указанным выше основаниям.

4.18. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы. При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется в двойном размере среднего заработка.

4.19. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

Работник имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (при изменении штатного расписания).

4.20. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При обращениях работников, выплачивать им социальные пособия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.2. Оказывать содействие созданию в учреждении благоприятных условий для занятий физической культурой и спортом.



5.2.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.7. Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

5.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория

5.4. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются дополнительные гарантии и компенсации:

5.4.1. Из средств первичной профсоюзной организации:

- материальная помощь в размере 2000 рублей: на лечение, оздоровление; при смерти близких; при пожаре и других чрезвычайных обстоятельствах;
- награждение ценным подарком в денежном выражении в размере 2000 рублей к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и 70 лет).

5.4.2. За счет Новосибирской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ:

- бесплатные консультации по трудовому законодательству и нормативно-правовых актов регионального и федерального уровня;
- защита и представление интересов в суде;
- предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно на учебный год заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при организации образовательной деятельности.

*Согласно отчета о проведении специальной оценки условий труда от 27.02.2017, условия труда всех работников учреждения являются допустимыми (2 класс).*

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование в учреждении системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда".

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

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в пределах суммы согласованной с территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на эти цели, согласно приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.1.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации на период не более 5 лет с возможностью их последующего продления.

6.1.9. Обеспечивать проведение СОУТ и оценки профессиональных рисков (далее – ОНР) на рабочих местах, в соответствии с нормативными документами о СОУТ и ОНР.

6.1.10. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.1.11. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе электронных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

6.1.12. Обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в учреждении, в том числе о результатах СОУТ на их рабочих местах. Организовать размещение информации на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

6.1.13. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) в соответствии с приказом МБУДО ДЮФЦ «Спартанец» от 30.06.2023 № 95 "Об утверждении норм выдачи средств индивидуальной защиты и правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты".

6.1.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.15. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья и статьей 185.1. ТК РФ имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

на один рабочий день раз в три года работникам до 40 лет;  
на один рабочий день один раз в год работникам старше 40 лет;  
на два рабочих дня один раз в год работникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха, с сохранением за ними заработной платы, которые могут быть присоединены к очередному отпуску или предоставляться самостоятельно, вне очередного отпуска, при условии предоставления работодателю: медицинской справки о вакцинации, или действующих QR – кода или сертификата о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (КОВИД-19). Замена дней отдыха денежной компенсацией не допускается.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение санитарно-эпидемиологических правил в помещениях учреждения в соответствии с требованиями СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

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

6.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.19. Создавать на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.20. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, в том числе:

- в обеспечении за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;

- в обучении в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере среднего заработка.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.21. Работодатель обеспечивает оборудованные помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения.

6.1.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.2. Работники обязуются:

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

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

6.2.3. Проходить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры и другие виды медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3.4. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью обучающихся и других людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого отравления.

6.3.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми условиями безопасности до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки:

Единовременное пособие в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного постановлением Губернатора Новосибирской области для трудоспособного населения, ежемесячная надбавка в течение 3-х лет в размере 25% от должностного оклада пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении работником следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение и заключил в течение 6 месяцев со дня его окончания трудовой договор с учреждением сроком не менее трех лет;

- работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы педагогической нагрузки, установленной за ставку заработной платы (должностного оклада).

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

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

*Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:*

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.2.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых педагогических работников (молодых специалистов) проводить работу в системе наставничества.

7.2.2. Организовывать рабочие места для молодых специалистов в соответствии с современными требованиями.

7.2.3. Мотивировать молодых специалистов на участие в профессиональных конкурсах и соревнованиях разного уровня.

7.2.4. Привлекать молодых специалистов к работе в общественных объединениях.

7.2.5. Разрабатывать программу по повышению квалификации молодых специалистов (участие в семинарах, конкурсах, круглых столах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.2.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых специалистов через участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

7.2.7. Содействовать в виде нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладеть профессиональными навыками.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для постоянной работы, проведения заседаний, собраний, хранения документов, необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

письменного согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ)

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессионального и служебного поведения работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

распределение педагогической нагрузки (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной Новосибирской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в управление по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (непредоставление работодателем в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ).

10.5. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в управление по труду мэрии г.Новосибирска для уведомительной регистрации (уклонение работодателя от



участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ).

10.6. Ежегодно перед началом учебного года проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться на общем собрании работников в марте 2027 года о его выполнении (нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ).

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

10.8. Коллективный договор размещается в сети интернет на сайте [spartanecnsk.edusite.ru](http://spartanecnsk.edusite.ru) и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работникам.

Перечень локальных актов

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детско-юношеский (физкультурный) центр «Спартаец», принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- Коллективный договор;
- Положение о конфликте интересов;
- Положение о защите персональных данных работников;
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников и комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Положение о системе оплаты труда работников;
- Положение о педагогическом Совете;
- Положение об общем собрании работников;
- Положение о публичном докладе;
- Положение о первичной профсоюзной организации;
- Положение об антикоррупционной политике;
- Положение о комиссии по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- Положение об архиве;
- Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда;
- Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда;
- Положение о службе охраны труда;
- Положение по охране труда;
- Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда.