

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата № 13. 03 2025 г. № 405/05-Б г. Рететиха	Инициалы/отсутствие сведений г. Рететиха	Должность Заместитель руководителя	(подпись) <i>В.И. Сорокин</i>	(ФИО) В.И. Сорокин
--	---	---------------------------------------	----------------------------------	-----------------------

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа
дополнительного образования
«Авангард» Волгодарского муниципального округа на
период с 2025 по 2028 годы**



От трудового коллектива:
Представитель трудового коллектива
МАУ ДО «СП «Авангард»
Глухов И.В.
«14» февраля 2025 г.
М.П.

От работодателя:
Директор
МАУ ДО «СП «Авангард»
Сорокин В.И.
«14» февраля 2025 г.
М.П.

2021/1
35.02.2025

Волгодарский район
г. Рететиха

2194

Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключён между работодателем, с одной стороны и работниками МАУ ДО «СПШ «Авангард» с другой стороны.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя, определяет их взаимные обязательства, предусматривает социальные льготы и социальные льготы и социальное развитие коллектива в целях создания благоприятных условий деятельности в Муниципальном автономном учреждении спортивная школа «Авангард» Володарского муниципального округа (далее «Учреждение») и составлен с учётом требований законодательных актов Российской Федерации.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель – в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Муниципального автономного учреждения спортивная школа «Авангард» Володарского муниципального округа (далее – работодатель) Сорокина В.Л.
1.1.2. Работники учреждения в лице Представителя трудового коллектива (далее – работники) Глухова И.В.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных льгот и преимуществ социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующими отраслевыми соглашениями по решению коллективно-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников Учреждения.

1.3. Трудовые права, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются на всех работников Учреждения.
1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального Учреждения, Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем/директором Учреждения.
1.5. При смене формы собственности организации 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.

«Контроль за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учредителя и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением в письменной форме на основании трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ущемлять положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым терпимостным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ущемлять положений работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выходящая Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для качественного роста.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случаев, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и работника.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его

16 числа каждого месяца путем перечисления на банковский счет работника с обязательной выдачей работником расчетных листов по форме, утвержденной работодателем, по окончании месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.4. Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной размера оплаты труда установленного законодательством.

5.1.5. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. (ст. 152 ТК РФ).

При выполнении работ, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, за ненормированность рабочего времени и при выполнении иных работ, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся выплаты в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате труда работников МАУ СШ «Авангард».

5.1.6. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с положением об оплате труда работников МАУ СШ «Авангард».

5.1.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

5.1.8. При наличии финансовой возможности учреждение производит выплату материальной помощи (вознаграждение):

- юбилярам при достижении возраста 50,55,60 лет - в размере половины оклада (ставки заработной платы) работника;
- работодателю выплачивает работнику единовременную премию в связи с выходом на пенсию, если день их увольнения совпадает с днем назначения пенсии по возрасту - в размере половины оклада (ставки заработной платы) работника;
- при рождении ребенка, при предоставлении свидетельства о рождении - в размере половины оклада (ставки заработной платы) работника;
- оказать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда в случае смерти членов семьи (супруг (а), дети, родители), при предоставлении свидетельства о смерти - в размере до оклада (ставки заработной платы) работника в пределах фонда оплаты труда;
- в случае смерти работника учреждения (за исключением смерти, произошедшей из-за нарушений Правил охраны труда) одному из ближайших родственников (супруг, супруга, дети, родители) - в размере до 2-х окладов (ставки заработной платы) работника в пределах фонда оплаты труда;

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и

VI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.2. Представительный орган трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статья 173-177) работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные

5.1.13. График-преподавателям, обслуживающему персоналу, занятым в случае производственной необходимости работой с детьми в праздничные и выходные дни, ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), оплату производить в размере двойной дневной нормы в соответствии со ст. 153, 154 ТК РФ. По желанию работника работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в соответствии с действующим законодательством РФ. Работники в местах постоянного жительства (сучоные) и иные расходы, произведенные проездом, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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, работодатель выплачивает в размере процентов (денежной компенсации) не менее 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, работодатель выплачивает в размере процентов (денежной компенсации) не менее одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм.

5.1.11. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.10. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.1.9. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работником в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Выплата материальной помощи производится на основании отделевого распоряжения (приказа) директора Учреждения. В распоряжении (приказе) на выплату материальной помощи конкретному работнику устанавливается ее размер.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Временами

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

VII. Рабочее время и время отдыха

6.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время, для поиска нового места работы.

6.4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, работникам из одной семьи одновременно.

- до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- беременных женщин;

6.4.4. Неувольнять по данному основанию также следующие категории работников: временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их специальности (профессии).

6.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой

учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работодатель обязуется:

6.3.1. сокращение 10% и более численности работников учреждения в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

29.12.2023 г. № 327-П/590/А-418:

«НАИП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 г. от

организаций профсоюзов «Областпроф» региональным объединением работодателей

региональном соглашении между Правительством НО, Нижегородским областным союзом ликвидацией учреждения либо сокращением численности (штата) определены в

6.3. Критерии массового высвобождения работников, увольняемых в связи с

дополнительных рабочих мест.
6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их перечень оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению,

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

-перерывы в течение рабочего дня (смены);

-ежедневный (междусменный) отдых;

-выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

-нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени диспетчерского работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

7.5. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя для работников, занимающих должностные тренер-преподаватель по спорту. Для административно-хозяйственного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для сторожей, косягоров и водителей автотранспортных средств устанавливается график дежурств (выхода на работу).

7.6. Продолжительность рабочей недели для административно-хозяйственного персонала (за исключением инструкторов-методистов и инструкторов по спорту) устанавливается 40 часов в неделю, для инструкторов-методистов и инструкторов по спорту устанавливается 36 часов в неделю. Для педагогических работников, занимающих должности тренера-преподавателя по спорту, продолжительность рабочей недели определяется расписанием занятий, утвержденным руководителем, на основе тарификации, составленной на полугодие, устанавливающей уровень нагрузки педагога. Для всех педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.7. Режим работы административно-хозяйственного аппарата устанавливается по понедельникам - четверг с 8-00 до 17.00 часов, пятница с 8-00 до 16.00 часов. Обеденный перерыв - с 12-00 до 12-48 часов.

7.8. Для работников Учреждения: руководителя, заместителей - устанавливается ненормированный рабочий день.

7.9. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Выходной день устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения».

7.10. Для отдельных работников Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

7.11. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.12. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

Работодатель:

7.12.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников. 7.12.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

7.12.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

7.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее невыполненных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия Работников при чрезвычайных обстоятельствах.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора учреждения.

7.15. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

7.16. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.17. Дополнительный отпуск предоставляется в следующих случаях:

8.1.4. В обязательном порядке устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон эффективного контракта по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сократить продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
 - в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
 - педагогических работников - не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами работодателя обязуется:

VIII. Рабочее время и время отдыха

ТК РФ.

7.21. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263

7.20. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ работникам имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, а также в иных случаях предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное им время.

7.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

7.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- проходы в армию сына, дочери работника – 1 календарный день;
- день начала занятий в общеобразовательных учреждениях (первый день учебного года) – для родителей (усыновителей) ребенка (детей) – первокурсников, иных лиц, воспитывающих детей без матери – 1 календарный день;

8.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации), кроме случаев, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.6. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьями 113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

8.1.7. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

8.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установление законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по желанию в удобное для них время;

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам, уязвившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совместителям (статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации); - одному из родителей для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет для сопровождения при поступлении в образовательное учреждение среднего профессионального или высшего образования (статья 322 Трудового кодекса Российской Федерации);

«О статусе военнослужащих» (в ред. от 01.03.2020);
 - работникам, не использовавшим часть отпуска в связи с отпуском из отпуска (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ветеранам;

- работникам, удостоенным высшего звания или награжденными государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая (статья 17 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ

«Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 01.04.2020), 3.1.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с

работником (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.11. Предоставлять дополнительные дни отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников образовательного учреждения;

занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

8.1.12. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности отпуск сроком до одного года (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644

«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

8.1.13. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учетом установленных для них Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению

положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

- 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы;

- один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (по желанию работника).

8.2. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 1);

8.2.1. 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.

8.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника

информационно-телекоммуникационными сетям.
9.3. Создает условия для доступа работников к информационным системам и условия труда работников.

9.2. Использует все возможности привлечения средств из бюджетов разного уровня, добровольных имущественных целевых взносов и пожертвований юридических и физических лиц на развитие материально-технической базы Учреждения и улучшение труда учреждения.

9.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с представляемым органом трудового коллектива предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств фонда оплаты

IX. Социальные льготы, гарантии и компенсации

заработной платы могут устанавливаться за счет внебюджетных средств.
иньями федеральными законами либо коллективным договором, отпуском с сохранением - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, нетрудоспособности, устанавливаемой учреждением за правоохранения - 2 рабочих дня;

- работник, не отсутствующим на рабочем месте по причине временной - в случае аварии в жилище, где проживает работник - 1 рабочий день;

возраста 18 лет - 4 дополнительных дня в месяц;

- для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими - для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими - 1 рабочий день;

процедурой вручения аттестата выпускнику 9 и 11 классов - 1 рабочий день; - для сопровождения ребенка в первый класс, для посещения мероприятий с бабушки, дедушки, сурпти) - 3 рабочих дня;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья, сестры, - рождение ребенка (предоставляется сурпти) - 1 рабочий день;

- бракосочетание детей работника - 1 рабочий день; - бракосочетание работника - 2 рабочих дня;

лично заявлении дополнения оплачиваемого отпуска в следующих случаях: 8.2.3. Предоставления работникам образовательного учреждения на основании их

родственников - до 5 календарных дней. - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работающим с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных в результате и органов условно-исполнительной системы, органов принудительного дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, государственных противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников органов принудительного

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; Закона о ветеранах);

герритории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 35 до 60 дней в году (статья 14 - 19 - ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на

установленных настоящим коллективным договором: статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в следующих случаях, предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в

9.4. Создает условия для прохождения всеми работниками периодических (ежегодно) медицинских обследований за счет работодателя, а также для диспансеризации пенсионеров и работающих пенсионеров (ежегодно) с сохранением среднего заработка работника, а также для проведения профилактических мероприятий.

9.5. Оказывает материальную помощь в пределах выделенных бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда работникам в следующих случаях:

- продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;
- рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;
- вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке; — смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

9.6. Оказывает льготы и гарантии мобилизованным работникам:

- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта «действия» трудовой договор, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы; — сохранять за мобилизованными сотрудниками место работы (должность) в период приостановления действия трудового договора. Работодатель вправе заключить с другим работодателем срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.7. В аналогичном порядке приостанавливается действие трудового договора, если работником заключен контракт о прохождении военной службы согласно Закона «О воинской обязанности и военной службе» (контрактники) или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ (добровольцы).

9.8. Обеспечивает работникам с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, право на следующие льготы и гарантии: — предоставление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, командировка только с их согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с

Минимальным количеством в течение нормативными актами Российской Федерации. При этом работникам

9.9. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т.ч. и на определенных срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, досрочно уволенным в нем, ранее уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9.10. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома работодателя для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программного обеспечения, средств защиты информации и иных средств выплаты документально подтвержденные расходы арендованных им оборудования, программного обеспечения, средств защиты информации и иных средств, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Компенсация выплачивается ежемесячно, а выплата расходов - не позднее 15 рабочих дней с момента предоставления отчета работника об использовании оборудования, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

9.11. В соответствии с Указом Губернатора Нижегородской области от 10 октября 2022 г. № 205 «О дополнительных мерах поддержки граждан Российской Федерации, участвующих в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и членов их семей» устанавливаются дополнительные социальные-трудовые гарантии для работников - участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора.

9.12. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

Х. Охрана труда. Пожарная безопасность

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию области охраны труда и безопасности в Учреждении.

10.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, безопасности и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.1.4. Организовывать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации по охране труда.

10.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

10.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствий для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

10.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

10.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.16. Расматривать на паритетных началах совместно с представителями трудового коллектива, связанным с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательства, установленные коллективным договором, изменением условий труда, обязательством работодателя и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.2 Руководитель Учреждения имеет право:

создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые он содержит за счет собственных средств;

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Учреждении;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

10.2.1. Руководитель Учреждения обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

11.2.2. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 10 лет), по их письменной просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время;

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

11.2.1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работающих по совместительству;

11.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

11.1. Для сохранения квалификации женских кадров работодатель гарантирует предоставление беременным женщинам возможности прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

XI. Особенности труда женщин

содействовать деятельности добровольных пожарных;

имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях

территориях пожарах и их последствиях;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их предприятиях;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий необходимых силы и средства;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях нарушения требований пожарной безопасности и возникновения пожаров;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности;

включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

12.4. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может для них превышать.

12.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

12.2. Работодатель обязуется устанавливать по письменной просьбе работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях среднего, профессионального, высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней).

12.1. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

XII. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

12.1. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

11.3. В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности и на установленных местах в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части:

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части;

11.2.4. Работникам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

11.2.3. Одному из родителей (опекуну, почитателю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

11.2.4. Работникам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

превышать половинны норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

12.5. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускаются только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

13.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

13.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам безопасности и охраны труда.

13.3. Предоставлять интересы работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в учреждении.

13.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

13.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

13.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

13.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

XIV. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения

14.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и настоящим коллективным договором.

14.2. Работодатель обязуется:

14.2.1. Безвозмездно предоставлять представителю органу работников в пользование оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение, помещение для проведения собраний, заседаний, мероприятий а также другие условия для обеспечения деятельности.

14.2.2. Разрешать в рабочее время без нарушения нормальной деятельности проведение собраний работников по вопросам подведения итогов выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

14.2.3. Проведение заседаний представительного органа работников для решения вопросов, возникающих в процессе деятельности (изменений и дополнений к нему);

14.2.4. Проведение заседаний представительного органа работников по вопросам выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

14.2.5. Проведение собраний работников по вопросам подведения итогов выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

14.2.6. Проведение собраний работников по вопросам подведения итогов выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

14.2.7. Проведение собраний работников по вопросам подведения итогов выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

14.2.8. Проведение собраний работников по вопросам подведения итогов выполнения возложенных на них обязанностей, проведения переговоров с работодателем, трудовых споров;

работы в организации.

14.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

XV. Заключительные положения

15.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года включительно. По истечении этого срока стороны по согласованию между работодателем и работниками в письменной форме могут произвести продление настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

15.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания уполномоченными представителями сторон.

15.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

15.4. Стороны договорились, что в период действия настоящего договора при условии соблюдения его положений:

- работники – не выдвигают новых требований к работодателю и отказываются от забастовки для решения коллективных трудовых споров;

- работодатель - не прибегает к локауту (масовому увольнению работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке).

Работодатель обязан знакомить работников под-респичь с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

15.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение десяти дней с момента его подписания.

15.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.