

1

ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«Дворец творчества и спорта «Пионер»

УТВЕРЖДЁН

Решением Общего собрания
работников
ГАУ ДО ТО «ДТис «Пионер»
протокол от 15.11.2024 года,

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации работников



В.А. Шерегова В.А. Шерегова

15.11. 2024 года

От работодателя

Директор



Н.И. Тужик Н.И. Тужик

15.11. 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 – 2027 годы**

**вступает в действие с 01 января 2025 года
и действует до 01 января 2028**

Тюмень – 2024

20.11.2024 г.
Д.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, основанным на взаимно согласованном волеизъявлении договаривающихся сторон – работников и работодателя, и регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении дополнительного образования Тюменской области «Дворец творчества и спорта «Пионер» (далее – Дворец, работодатель).

Настоящий коллективный договор устанавливает правовые механизмы социального партнерства во Дворце на принципах равноправия сторон, социального партнерства, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», Уставом Дворца и иными нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в сфере охраны социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, определения дополнительных гарантий профессиональной деятельности во Дворце, а также установления более благоприятных условий труда во Дворце по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– работники Дворца в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» Тюменской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации при заключении настоящего коллективного договора выступает ее выборный орган – профсоюзный комитет (далее – Профком);

– работодатель – Дворец в лице его директора как представителя юридического лица.

1.3. Настоящий коллективный договор **вступает в действие 01 января 2025 года и действует в течение трех лет.**

На момент заключения настоящего коллективного договора первичная профсоюзная организация работников ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» Тюменской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации объединяет более половины работников Дворца и в силу статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации представляет интересы всех работников Дворца в ходе коллективных переговоров; согласно статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Дворца.

1.4. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать возможность ознакомления с настоящим коллективным договором для каждого работника Дворца, в том числе для лиц, принимаемых на работу впервые.

Профком организует среди работников Дворца разъяснительную работу, направленную на обеспечение неукоснительного соблюдения настоящего коллективного договора и реализации содержащихся в нем положений.

1.5. Настоящий коллективный договор, а также приложения к нему, являющиеся неотъемлемой частью коллективного договора, могут быть дополнены, изменены или отменены в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Ни одна из сторон не обладает правом на односторонний отказ от исполнения обязательств, принятых ею на себя в рамках настоящего коллективного договора.

1.6. Дворец в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора сторонами направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров во Дворце определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также Уставом Дворца и другими его локальными нормативными документами.

2.2. При приеме на работу во Дворец ознакомление работника с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, а также локальными нормативными документами, определяющими круг трудовых обязанностей работника применительно к его должности (профессии), является обязательным. Ознакомление работника под роспись с указанными документами обеспечивается соответствующим подразделением Дворца, занимающимся его кадровым обеспечением (подбор и расстановка кадров, кадровое делопроизводство). На момент заключения настоящего коллективного договора таким подразделением является управление кадрового, правового и документационного обеспечения Дворца.

2.3. Трудовые договоры с работниками Дворца заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров по инициативе работодателя либо по соглашению сторон трудового договора допускается в случаях и по основаниям, которые предусмотрены статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА ВО ДВОРЦЕ

3.1. Оплата труда во Дворце производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также Уставом Дворца, Положением об оплате труда и другими его локальными документами.

3.2. Месячная заработная плата работника Дворца, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

3.3. Средства, направляемые на оплату труда работников Дворца, формируются на календарный год исходя из объема ассигнований учредителя на оплату труда в рамках исполнения государственного задания, а также прогнозируемого объема поступлений от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности Дворца в соответствующем финансовом году.

3.4. Дворец обеспечивает выплату работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковские счета работников денежных средств (Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте

выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы).

3.5. Система (системы) оплаты труда работников Дворца устанавливается локальными нормативными документами Дворца, трудовым договором с конкретным работником, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА

4.1. Работодатель, в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников Дворца, обязуется в письменной форме сообщить об этом в Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам Дворца, увольняемым по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, в полном объеме предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для соответствующих категорий работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В период, с момента предупреждения работника Дворца о предстоящем его увольнении в связи с сокращением численности или штата до объявленной даты увольнения работник пользуется правом на замещение вакансий, имеющих в Дворце, согласно трудовому законодательству.

4.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников во Дворце при равной производительности труда и квалификации обладают категории работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также:

- работники предпенсионного возраста – за пять лет до выхода на пенсию;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении – до достижения им 23-летнего возраста;
- работники Дворца, имеющие государственные награды.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени во Дворце определяется с учетом особенностей труда соответствующих категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Дворца.

5.1.1. На основании ст. 74 ТК РФ возможен перевод отдельных категорий работников на дистанционный режим. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с требованиями главы 49.1. ТК РФ.

В исключительных случаях, по инициативе работодателя, может быть осуществлен временный перевод работника на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируется ст.312.9. ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия

позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

5.2. Работники Дворца вправе выполнять дополнительно оплачиваемую работу на условиях совместительства, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, совмещения профессий (должностей), а также на условиях почасовой оплаты труда.

Выполнение работниками Дворца работ, а равно оказание ими услуг для нужд Дворца на условиях заключаемых с Дворцом договоров гражданско-правового характера допускается и регулируется нормами гражданского законодательства Российской Федерации.

5.3. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

5.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678).

5.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и

последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников Дворца.

5.8. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) отдельным категориям работников организации, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда, (ст. 117 ТК РФ) и за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

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

5.10. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Перенос графиков отпусков допускается в исключительных случаях на основании заявления сотрудника с разрешения администрации, без ущерба для нормального режима деятельности учреждения (ст. 124 ТК РФ)

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Дворца 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

– работникам, имеющим ребёнка (детей), впервые идущего / (их) в первый класс общеобразовательной школы, один календарный день 01 сентября соответствующего года;

– работникам в «родительский» день (Радоница), один календарный день в соответствующий день и год, согласно Православному календарю;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по соглашению между работником и работодателем.

5.13. Педагогические работники Дворца не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем Дворца.

6. ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА

6.1. С учетом своего финансово-экономического положения и необходимости, Дворец обеспечивает профессиональный рост и повышение квалификации работников в формах и с периодичностью, которые предусмотрены локальными нормативными документами Дворца.

6.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного (ученического) договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Работодатель направляет работника на обучение за счет организации при наличии средств.

6.3. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

6.4. Профсоюзный комитет способствует повышению квалификации работников путем размещения наглядного материала (профсоюзные уголки, настенные информационные стенды, информационные памятки).

6.5. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА

7.1. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Дворец оказывает содействие работникам в улучшении их жилищно-бытовых условий в порядке и по основаниям, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

7.2. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам Дворца, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (в том числе в связи со смертью близких родственников), нуждающимся в дорогостоящем лечении, утратившим

полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением во Дворце своих трудовых обязанностей, имеющим иные уважительные причины, на основании приказа директора Дворца может выплачиваться разовая материальная помощь. Размер разовой материальной помощи определяется директором с учетом финансовых возможностей Дворца.

7.3. Дворец обеспечивает выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации требований о проведении обязательных первичных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и несет связанные с организацией таких осмотров расходы.

При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Дворец организует добровольную вакцинацию соответствующих категорий работников с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний.

7.4. Работодатель обязуется по ходатайству Профкома и при наличии возможности предоставлять бесплатно помещения для проведения общественных, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников Дворца и членов их семей.

7.5. В целях реализации положений настоящего коллективного договора в части развития системы социальных гарантий и льгот для работников Дворца Профсоюз обязуется:

- оказывать информационную и организационную поддержку проводимым культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям Дворца;

- проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Дворца;

- устанавливать и развивать сотрудничество по социальным вопросам с другими учреждениями образования.

7.6. Профком:

- ведет учет работников Дворца, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно информирует их об имеющихся возможностях удовлетворения их потребностей;

- оказывает организационно-консультативную помощь работникам Дворца по приобретению путевок для их детей в оздоровительные лагеря и иные аналогичные учреждения;

- формирует и ведет базу данных о малообеспеченных работниках Дворца, включающую сведения об одиноких пенсионерах, одиноких родителях, многодетных семьях, тяжелобольных, работающих и неработающих пенсионерах.

7.7. Стороны коллективного договора обязуются совместными усилиями и при наличии организационно-правовых и финансовых возможностей обеспечивать подготовку и проведение во Дворце следующих социально значимых мероприятий:

- мероприятия для ветеранов Великой Отечественной войны, приуроченные к Дню Победы;

- мероприятия, приуроченные к Дню Учителя;

- мероприятия, приуроченные к Дню защитника Отечества;

- мероприятия, приуроченные к Дню 8 марта;

- мероприятия, приуроченные к Дню пожилого человека;

- мероприятия, посвященные юбилейным датам во Дворце;

- новогодние мероприятия для работников Дворца и членов их семей.

8. ОХРАНА ТРУДА ВО ДВОРЦЕ

8.1. Стороны коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации во Дворце политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Дворца, создания

безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. В рамках настоящего коллективного договора работодатель принимает на себя выполнение следующих обязательств в области охраны труда:

8.2.1. Обеспечение деятельности подразделения (специалиста) охраны труда Дворца в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Организация и проведение со всеми поступающими на работу лицами, а также работниками, переведенными на другую работу в пределах Дворца, обучения и инструктажа по охране труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проведение проверки соответствующих знаний у руководителей и специалистов Дворца в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29.

8.2.3. Организация обучения и аттестации по результатам профессиональной гигиенической подготовки работников подразделений общественного питания Дворца, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29.06.2000 № 229.

8.2.4. Обеспечение наличия в структурных подразделениях Дворца нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов проведения инструктажа (на рабочем месте), других необходимых материалов.

8.2.5. Своевременное расследование несчастных случаев на производстве в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.6. Обязательное социальное страхование работников Дворца от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.2.7. Обеспечение установленного санитарными нормами и правилами теплового режима в помещениях Дворца, требований к уровню освещенности на рабочих местах, правил сбора, хранения, транспортировки и утилизации отходов хозяйственной деятельности Дворца.

8.2.8. Организация проведения и контроль за прохождением работниками Дворца обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.2.8.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.2.9. Бесплатная выдача работникам Дворца, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты, а также смывающих и

(или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми нормами выдачи и перечнем профессий и должностей работников, обеспечиваемых средствами индивидуальной защиты; обеспечение хранения, стирки, сушки, ремонта и замены средств индивидуальной защиты.

8.2.10. Проведение во Дворце специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»; предоставление работникам, условия труда которых по результатам проведенной специальной оценки условий труда признаны вредными и (или) опасными, дополнительных оплачиваемых отпусков, молока или других равноценных пищевых продуктов, установление для них сокращенного рабочего дня, осуществление компенсационных выплат в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.11. Осуществление совместно с Профкомом (в том числе путем образования и обеспечения деятельности комиссии по охране труда) контроля за состоянием условий и охраны труда во Дворце, соблюдением работниками требований в области охраны труда; оказание содействия техническим инспекторам труда профкома работников народного образования и науки Российской Федерации, уполномоченному по охране труда Профкома в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда во Дворце и принятие мер к устранению выявленных ими нарушений требований по обеспечению работникам безопасных условий труда.

8.3. При наличии разногласий между работодателем и Профкомом по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на конкретных рабочих местах (в отдельных структурных подразделениях Дворца) Профком вправе организовать проведение общественной экспертизы условий труда на соответствующих рабочих местах (в подразделениях) с целью выявления последствий их влияния на работоспособность и состояние здоровья работников Дворца. Профком вправе привлекать для проведения указанной экспертизы специализированные организации и (или) соответствующих специалистов.

Экспертное заключение передается Профкомом представителям работодателя с сопроводительным письмом, в котором излагаются предложения Профкома по устранению работодателем выявленных в результате экспертизы нарушений в сфере охраны труда.

8.4. Профком не реже двух раз в год рассматривает на своих заседаниях вопросы выполнения работодателем требований по охране труда, обсуждает результаты проведения мероприятий по контролю за состоянием охраны труда и информирует работников о принимаемых в данной области мерах.

На указанные заседания Профком вправе приглашать соответствующих представителей работодателя, которые обязаны являться на эти заседания.

8.5. В целях содействия наиболее полной реализации прав и законных интересов работников Дворца в области охраны труда Профком принимает на себя обязанности:

- осуществлять предусмотренными законодательством Российской Федерации способами защиту права работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» Тюменской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- избрать уполномоченного по охране труда Профкома, обеспечить его обучение требованиям по охране труда, оказывать содействие его деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий в области охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ВО ДВОРЦЕ

9.1. Первичная профсоюзная организация работников ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» Тюменской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее также - первичная профсоюзная организация ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер») имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего коллективного договора.

9.2. Дворец обязуется оказывать возможное содействие первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» в достижении целей и решении задач ее деятельности.

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому меблированное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, при наличии финансовых возможностей оргтехнику (компьютер, принтер) и средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а также обеспечивает возможность размещения информации о профсоюзной деятельности в доступном для всех работников месте.

9.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, работодатель обязуется осуществлять в установленном порядке учет мнения первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер» при принятии решений, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Дворца.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», Дворец обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на её счет членских профсоюзных взносов из заработной платы указанных работников, а также из иных видов причитающегося им дохода (если указание о перечислении из этих видов дохода членских профсоюзных взносов содержится в письменном заявлении работника).

9.5. Работодатель обязуется обеспечивать информационное и консультативное содействие деятельности первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер».

Дворец обязуется направлять в Профком по его письменному запросу копии приказов и иных распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Дворца.

9.6. В целях повышения уровня защищенности социально-трудовых прав и законных интересов работников во Дворце возможно образование Комиссии по трудовым спорам (КТС), формируемой из равного числа представителей работников и работодателя.

Для формирования состава КТС кандидатуры представителей работников выдвигаются Профкомом.

Компетенция и порядок деятельности КТС во Дворце определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.7. Работодатель признает допустимость проведения в рабочее время профсоюзных заседаний, собраний, конференций и иных аналогичных мероприятий при условии, что указанные мероприятия организуются Профкомом по согласованию с работодателем и не влекут нарушения порядка осуществления основной уставной деятельности Дворца.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ДВОРЦА

10.1. В рамках настоящего коллективного договора Профком с целью обеспечения надлежащей охраны социально-трудовых прав и интересов работников Дворца, их защиты, укрепления законности во взаимоотношениях работодателя и работников во Дворце, принимает на себя обязанности:

– представлять и защищать интересы работников Дворца, являющихся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности;

– представлять в отношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», если указанные работники в установленном порядке уполномочили Профком на осуществление такого представительства;

– представлять и защищать интересы работников Дворца, являющихся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», при рассмотрении трудовых споров КТС Дворца;

– совместно с работодателем осуществлять разработку мер по защите персональных данных работников Дворца, осуществлять контроль за их реализацией;

– принимать участие в работе комиссий Дворца и иных коллегиальных органов, образуемых на паритетных началах, в полномочия которых входит рассмотрение вопросов установления систем оплат труда, тарификации и нормирования труда, аттестации работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охраны труда;

– содействовать ведению во Дворце культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.2. Профком при наличии организационно-правовых и финансовых возможностей ежегодно оказывает работникам Дворца, являющимся членами первичной профсоюзной организации ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», материальную помощь. Форма, сроки, размер, условия и порядок предоставления указанной материальной помощи определяются решением Профкома.

10.3. Профком ежегодно доводит до сведения работников Дворца информацию о своей деятельности с помощью собраний, листовок, брошюр, объявлений, а также путем размещения соответствующих материалов на официальном сайте Дворца в сети «Интернет».

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ДВОРЦА ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. В рамках настоящего коллективного договора работники Дворца (независимо от подразделения, в котором они работают, а также категории персонала, к которой они относятся, занимаемых должностей и профессий) обязуются:

– соблюдать Устав Дворца, настоящий коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушений, указанных локальных нормативных документов другими работниками Дворца, обучающимися и посетителями;

– добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными документами Дворца, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности), своевременно и точно исполнять законные приказы и распоряжения работодателя и своих непосредственных руководителей, использовать рабочее время в полном объеме для производительного труда;

– стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня и квалификации, приобретению новых знаний, умений и навыков;

- не допускать причинения Дворцу ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации Дворца), способствовать процветанию Дворца, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, не нарушать установленный порядок пользования служебными и иными помещениями во Дворце, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, требования пожарной безопасности;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры (ежедневные осмотры, если в трудовые обязанности работника входит осуществление пассажирских и/или грузовых перевозок), а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя, если они проводятся в соответствии с требованиями законодательства и/или по предписанию соответствующих контролирующих органов;
- при наличии возможности проходить организуемую во Дворце вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;
- предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров;
- соблюдать режим запрещения курения в помещениях Дворца (кроме специально отведенных для этой цели помещений);
- не использовать для выступлений и публикаций сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и иных граждан, служебную тайну, коммерческую тайну и др.), полученные в силу занимаемой во Дворце должности, если разрешение на сообщение таких сведений в установленном порядке не было получено.

11.2. Круг профессиональных (служебных) обязанностей каждого работника Дворца с учетом его специальности, занимаемой должности (профессии) и квалификации подлежит закреплению в трудовом договоре и, в необходимых случаях, определяемых работодателем, в должностной инструкции и иных локальных нормативных документах Дворца.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. В целях надлежащего выполнения настоящего коллективного договора стороны совместно реализуют предусмотренные в нем положения.

12.2. В целях укрепления принципов социального партнерства во Дворце стороны используют все имеющиеся у них возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение социально-трудовых конфликтов и напряженности, будут неукоснительно соблюдать предусмотренные законодательством Российской Федерации процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Реализация принципов социального партнерства и положений, содержащихся в настоящем коллективном договоре, будет продолжена сторонами путем заключения в будущем (по окончании срока действия настоящего коллективного договора) нового коллективного договора либо путем продления срока действия настоящего коллективного договора. Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты по инициативе любой из сторон за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.4. В случае противоречий между условиями настоящего коллективного договора и положениями, содержащимися в локальных нормативных документах Дворца, регламентирующих вопросы реализации социально-трудовых прав работников Дворца, применяются правила, предусмотренные настоящим коллективным договором.

12.5. Настоящий коллективный договор обязателен для исполнения и работодателем, и всеми работниками, в связи, с чем после прохождения уведомительной регистрации в уполномоченном органе копии настоящего коллективного договора передаются сторонами во все территориальные подразделения Дворца.

12.6. Представители сторон настоящего коллективного договора, нарушившие порядок проведения коллективных переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованных изменений и (или) дополнений к настоящему коллективному договору, а равно виновные в нарушении или неисполнении обязательств по настоящему коллективному договору несут ответственность в порядке и на условиях, предусмотренных федеральными законами.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и один экземпляр для органа, осуществляющего его регистрацию.

Все приложения к настоящему коллективному договору признаются его неотъемлемой частью.

13.2. Правила внутреннего трудового распорядка Дворца, Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, иные локальные акты Дворца, принятые до заключения настоящего коллективного договора, продолжают действовать после его заключения и подлежат соблюдению и исполнению всеми работниками Дворца.

13.3. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективных договоров, соглашений.

13.4. По окончании срока действия настоящего коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок, не превышающий трех лет.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

15 (пятинадцать) листов

Директор ГАУ ДО ТО «ДТис «Пионер»

Н.И. Тужик



11

ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА
 И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
 ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
 «Дворец творчества и спорта «Пионер»

От работников
 Председатель первичной профсоюзной
 организации работников



В.А. Шерегова
 В.А. Шерегова

10.12
 2024 года

От работодателя
 Директор



Н.И. Тужик
 Н.И. Тужик

2024 года

Дополнительное соглашение к

**КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
 на 2025 – 2027 годы**

Тюмень, 2024

10.12.2024
Анну

1. Стороны пришли к соглашению:

Принять пункт 5.4. раздела «**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**» в следующей редакции:

«5.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Правительство Российской Федерации Постановление от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»»).

Принять пункт 8.2.2. раздела «**8. ОХРАНА ТРУДА ВО ДВОРЦЕ**» в следующей редакции:

«8.2.2. Организация и проведение со всеми поступающими на работу лицами, а также работниками, переведенными на другую работу в пределах Дворца, обучение требованиям охраны труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проведение проверки соответствующих знаний у руководителей и специалистов Дворца в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации Постановление от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»».

2. Остальные условия коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.

3. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и один экземпляр для органа, осуществляющего его регистрацию.

4. Настоящее дополнительное соглашение распространяет свое действие на период действия коллективного договора на 2025 – 2027 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два) листа

Директор ГАУ ДО ТО «ДТис «Пионер»

Н.И. Тужки

