

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Новгородская детская музыкальная школа № 1 им. С.В. Рахманинова»  
на 2026-2029 гг.

Регистрационный номер 8  
Дата регистрации 24.02.2026  
Администрация  
Великого Новгорода

Великий Новгород

2026г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА.....	4
Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	6
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	7
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА.....	9
Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	12
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	14
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА.....	15
Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	17
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	18

## 1. Раздел. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Новгородская детская музыкальная школа №1 им. С.В. Рахманинова» (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Уваровой Ольги Владимировны;

Работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией (далее-профсоюз) в лице её выборного органа - профсоюзного комитета (далее - профком).

Председатель профкома - Сыроквашнина Светлана Борисовна.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе: оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами договора.

1.4. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, и обязуется всемерно содействовать его деятельности.

1.5. Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон: соблюдение сторонами настоящего договора норм действующего законодательства Российской Федерации (далее - РФ), отраслевого соглашения между Министерством культуры Новгородской области и Новгородской региональной организацией Российского профессионального союза работников культуры, Регионального соглашения между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области, и Соглашения между Союзом организаций профсоюзов "Новгородская областная Федерация профсоюзов", Региональным объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области" и Администрацией Великого Новгорода по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## **2. Раздел. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Новгородская детская музыкальная школа №1 им. С.В. Рахманинова», принимаемому с учетом мнения профкома.

2.2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается с учетом выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

2.3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными и правовыми актами городского округа Великий Новгород.

2.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Новгородской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.5. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения профкома.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно 10 и 25 числа каждого месяца.

2.7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не

ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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 расчёта включительно.

2.10. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

2.11. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; |
- в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

2.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель; концертмейстер
Концертмейстер	Преподаватель

2.13. В других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

### **3. Раздел. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА)**

#### **ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничен.

#### **4. Раздел. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

4.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.3. Для работников, занимающих должности концертмейстеров, продолжительность рабочего времени соответствует норме часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, установленным пунктом 6 приложения № 1 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.4. Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров), продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, профсоюз путем подписания настоящего Договора выразил согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях подготовки и участия в концертно-просветительских мероприятиях школьного, городского или федерального уровня.

Отдельного согласия по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

4.6. В случае посещения филармонических концертов учащимися, организованных школой или преподавателями, разрешается отмена уроков у учащихся в это время.

4.7. Стороны договорились о том, что преподаватель может отдать учащимся те часы, которые он пропускает в связи с болезнью и пребыванием на больничном. Эти часы согласно поданному преподавателем в администрацию заявлению с указанием расписания отдачи уроков оплачиваются работодателем.

4.8. Начало, продолжительность и окончание рабочего дня устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБУДО «НДМШ №1 им. С.В. Рахманинова».

4.9. Работодатель может принять или перевести работника в один из режимов дистанционной работы в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ и «Положением об электронном обучении и использовании дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе МБУДО «НДМШ №1 им. С.В. Рахманинова»»

4.10. Перевод работника в один из режимов дистанционной работы по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

## **5. Раздел. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания между 1 и 2 сменами не менее 1 часа. Сокращение этого времени возможно по инициативе работника.

5.2. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. Учитывая специфику преподавательской работы и работу школы в целом, ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям и обслуживающему персоналу предоставляется в летние месяцы:

- преподавателям - 56 календарных дней;
- обслуживающему персоналу - 28 календарных дней;
- работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;
- работающим инвалидам независимо от группы инвалидности - не менее 30 календарных дней.

5.5. Педагогическим работникам, работающим в течение учебного года без периодов временной нетрудоспособности, предоставляются отгулы продолжительностью два календарных дня в любое каникулярное время.

5.6. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом по школе.

5.8. Стороны договорились предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) со свадьбой дочери, сына - 2 дня;
- в) с похоронами ближайших родственников (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) - 3 дня;
- г) с рождением ребёнка (отцу) - 2 дня;
- д) 1 сентября, воспитывающим детей младшего школьного возраста (с 1- 4 класс);
- е) посещение врача в рамках диспансеризации репродуктивного здоровья - 1 день.

5.9. Установить, что не является прогулом невыход на работу по причинам:

- а) смерти ближайших родственников - 3 дня;
- б) рождения ребёнка (отцу) - 2 дня, при условии предупреждения руководителя о невыходе на работу и с последующим представлением соответствующих документов;
- в) другие уважительные причины, подтверждённые соответствующими документами.

5.10. В связи с похоронами ближайших родственников (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) оказывать материальную помощь из собственных средств в размере не менее 2-х минимальных заработных плат.

## **6. Раздел. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

6.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком

до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее - длительный отпуск).

6.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

6.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

6.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

6.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 6.4. настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если служба непосредственно предшествовала педагогической работе, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

6.6. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:

12 месяцев - для преподавателя;

6 месяцев - для концертмейстера.

6.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

6.8. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

6.9. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

6.10. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

6.11. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности преподавателей, концертмейстеров.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

6.12. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между иными работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

6.13. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

6.14. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

6.15. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

6.16. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чём обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.17. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

- невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);
- замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;
- работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

## **7. Раздел. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

7.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами городского округа Великий Новгород и приказами учреждения.

7.3. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия - от 10000 до 20000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода - от 3000 до 10000 рублей;
- смерти близкого родственника - не менее 10000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту - не менее 10000 рублей;
- при рождении первого ребенка - не менее 10000 рублей;
- при рождении второго ребенка - не менее 5000 рублей;
- при рождении третьего и последующего ребенка - не менее 5000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) - 5000 рублей;
- к профессиональным праздникам - не менее 1500 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет - от 10000 до 20000 рублей;
- к праздничным датам - не менее 1000 рублей;
- в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью - в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

7.4. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на ритуальные услуги не менее 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить ритуальные услуги.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на

себя обязанность оплатить ритуальные услуги, при подтверждении затрат соответствующими документами.

7.5. С учетом финансовых возможностей дети работников учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются новогодними подарками.

Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

7.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

7.7. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

## **8. Раздел. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ**

### **ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 8.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:
  - предпенсионного возраста;
  - проработавшие в учреждении более 10 лет;
  - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
  - инвалиды;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
  - одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
  - совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

8.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних

резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной государственным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

8.4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

## **9. Раздел. ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

9.2. Администрация обеспечивает обязательное медицинское и социальное страхование работников, предоставляет необходимые данные в пенсионный фонд.

9.3. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в учреждении путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьями 211-231 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- разрабатывает регламенты условий работы применительно к каждому рабочему месту, которые охватывают нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - времени труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию работников;
- проводит первичные, повторные, внеплановые и иные виды инструктажей по охране труда согласно установленным срокам или видам работ;
- информирует работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий;

- организует обучение один раз в три года ответственных лиц учреждения основам охраны труда, пожарной безопасности в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;
- организует обучение один раз в пять лет ответственных лиц учреждения по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;
- организует обучение ответственных лиц учреждения основам экологической безопасности в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;
- выполняет комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, в том числе:

- проводит специальную оценку условий труда,
- проводит замеры сопротивления изоляции электропроводки и др.,
- организует периодические медицинские осмотры работников,
- обеспечивает спецодеждой, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами,
- другие мероприятия.

9.4. Все работники учреждения, в соответствии со статьей 220 ТК РФ и приказом Минздрава России № 29н от 28.01.2021 «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч.4.ст.213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или)опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

9.5. Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию от инфекционных заболеваний, в том числе от новой коронавирусной инфекции, нерабочий день с сохранением средней заработной платы в день прохождения каждого из этапов вакцинации, либо следующий за ним день по их заявлению на имя работодателя. Дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию, могут предоставляться при наличии финансовой возможности.

9.6. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.7. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профсоюза создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 3 человек.

## **10. Раздел. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

10.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности профкома в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

- признает первичную профсоюзную организацию учреждения (профсоюз) единственным полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора;
- обязуется всемерно содействовать деятельности профсоюза;
- строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Отраслевым соглашением, Региональным и соглашением по Великому Новгороду.

10.3. Членам профсоюза установлены дополнительные по сравнению с другими работниками льготы и права:

- на представление профсоюзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора;
- на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;
- на бесплатную защиту профсоюзом в суде в случае трудового спора;
- на получение наград Новгородской областной Федерации профсоюзов - Почетной грамоты Новгородской областной Федерации профсоюзов и Благодарности Председателя Новгородской областной Федерации

профсоюзов, дающих право на получение звания «Ветеран труда Новгородской области»:

- на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом за счёт профсоюзных средств;
- на пользование профсоюзной дисконтной картой, представляющей скидки на товары, работы, услуги в различных организациях Великого Новгорода и Новгородской области;
- на скидки в стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение, в стоимости лечения в стоматологической поликлинике;
- на бесплатное страхование профсоюзом от несчастных случаев на производстве;
- на получение материальной помощи, подарков, награждения и др. за счёт средств профсоюзного бюджета;
- на другие меры поддержки за счёт средств профсоюза.

10.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.5. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.6. Работодатель предоставляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

10.7. Руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников учреждения, за выполнение своих обязанностей устанавливается доплата в размере 2000 рублей.

## **11. Раздел. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 02.03.2026. По истечении этого срока стороны имеют право продлить и дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трёх лет) или заключить новый коллективный договор.

11.2. Коллективный договор утверждается на общем собрании работников организации.

11.3. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.

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

11.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.6. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя - директор учреждения;
- со стороны работников - председатель профкома.

11.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.8. Подписанный Сторонами Договор в трёх экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.