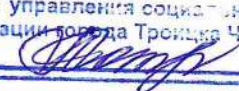


ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Администрация города Троицка Челябинской области

регистрационный номер 468 от "05" 04 2021 г.

начальник управления социально-экономической политики администрации города Троицка Челябинской области


Потепалина Н.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»
на 2021- 2023 годы

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «ДЮЦ»

Е.А. Прохорова



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Н.Г. Фахрудинова



«19» 03 2021 г.

г. Троицк, Челябинская область

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее МБУ ДО «ДЮЦ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сторон, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ДЮЦ» Прохоровой Евгении Александровны (далее – работодатель);
- работники МБУ ДО «ДЮЦ» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Фахрутдиновой Натальи Георгиевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО «ДЮЦ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО «ДЮЦ».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБУ ДО «ДЮЦ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБУ ДО «ДЮЦ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего

на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБУ ДО «ДЮЦ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МБУ ДО «ДЮЦ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мотивированного мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 01.01.2024г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБУ ДО «ДЮЦ», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Перечень документов предъявляемых при приеме на работу определяется ст. 65 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с

работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации не менее 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения в соответствии с программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, согласно перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО «ДЮЦ».

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (при наличии финансирования на данный вид расходов) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных, при наличии финансирования на данный вид расходов,

устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Челябинской области;

700 рублей – за пределы Челябинской области.

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение в соответствии с программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ ДО «ДЮЦ», его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮЦ» (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ДЮЦ».

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО «ДЮЦ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-организаторам и методистам.

3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку

заработной платы устанавливается концертмейстеру.

3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и коротких перерывов между занятиями, установленные для обучающихся. При этом учебная нагрузка исчисляется, исходя из продолжительности занятий, не превышающих 45 минут.

3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

3.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБУ ДО «ДЮЦ» с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться работнику, как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по просьбе работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными актами РФ;

- по просьбе беременной женщины.

3.12. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮЦ» (ст. ст. 91, 189 ТК РФ), графиком сменности для младшего обслуживающего персонала, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы МБУ ДО «ДЮЦ», правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания, мероприятия, проводимые согласно плану работы МБУ ДО «ДЮЦ» и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

3.14. Неполное рабочее время — неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

—по соглашению между работником и работодателем;

—по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО «ДЮЦ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения

заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.16. Привлечение работников МБУ ДО «ДЮЦ» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр».

3.17.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.18. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МБУ ДО «ДЮЦ» и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки, определённой им до начала каникулярного времени).

3.19. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.20. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов

педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.21. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.22. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

3.23. Режим рабочего времени руководителя МБУ ДО «ДЮЦ», в каникулярное время, не совпадающий с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

3.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.25. Работодатель обязуется:

3.25.1. Предоставлять ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии

финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

Педагогические работники МБУ ДО «ДЮЦ» в соответствии со ст. 185-ФЗ от 02.07.2013г. не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

3.25.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск инвалиду не менее 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

3.25.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;

3.26. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮЦ».

3.27. В течение рабочего дня предусматривается перерыв для отдыха и питания с 12-00 до 13-00, который в рабочее время не включается.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 07 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится по возможности заблаговременно.

Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме перечислением на расчетный счет работника в банке.

Для перечисления заработной платы на расчетный счет в банке, работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, работодатель ответственности не несет.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Собрания депутатов города Троицка Челябинской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Троицка, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка» от 27.06.2019г. № 75 и другими муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений города Троицка, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

4.3. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются районный коэффициент и повышенная оплата сверхурочной работы, работы

в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.4 Система оплаты труда работников МБУ ДО «ДЮЦ» включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.5 Система оплаты труда работников МБУ ДО «ДЮЦ» устанавливается с учетом:

- обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого при реализации указов Президента Российской Федерации, определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО «ДЮЦ» по соответствующим профессионально - квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями 1- 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско - юношеский центр»

4.7. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 24 и 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

4.8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Установление фактической учебной нагрузки и месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу,

производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4.9. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, учитывая нормы труда, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.10. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБУ ДО «ДЮЦ» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.11. Месячная оплата труда работника МБУ ДО «ДЮЦ», полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Месячная оплата труда совместителей должна быть не ниже части минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

В целях исполнения требований ст. 133 ТК РФ работодатель ежемесячно проводит сравнение начисленной заработной платы каждого работника с актуальным МРОТ. В случае, если начисленная заработная плата окажется ниже минимального размера оплаты труда, исчисление доплаты до МРОТ производится расчетным путем.

Выплата доплаты до минимального размера оплаты труда производится ежемесячно на основании приказа руководителя МБУ ДО «ДЮЦ» с указанием конкретных сотрудников и суммы причитающейся им доплаты.

4.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении

дополнительных работ).

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка.

4.14. Работникам МБУ ДО «ДЮЦ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.15. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

4.16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:

- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зон обслуживания;
- доплаты за увеличение объема работы;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за работу в ночное время;
- повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенной оплаты за сверхурочную работу;

- надбавки за особые условия труда;
- надбавки за дополнительную работу.

4.17. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часового оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Повышенная оплата труда за сверхурочные работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка молодым специалистам;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы;
- единовременные поощрения.

4.22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

4.23. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

При работе менее чем на ставку, размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально нагрузке.

4.24. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно. Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждения, которая проводится один раз в год по окончании учебного года.

4.25. Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

4.26. Основанием для невыплаты работнику полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:

- неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- прогул;
- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;
- несвоевременное и (или) некачественное исполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов

руководителя учреждения и поручений руководителя учреждения;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчетности, информации;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;

- нарушение прав и законных интересов граждан;

- наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.

4.28. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень, соответствующая профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, в следующих размерах:

- «кандидат наук» - 3000 рублей;

- «доктор наук» - 5000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляет ежемесячно.

4.29. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы педагогических работников для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж педагогической работы.

В стаж работы иных работников учреждения для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж работы непосредственно в учреждении.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;

- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;

- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;

- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

При наступлении у работника права на изменение размера надбавки за стаж работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение

размера надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении.

4.30. Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и выплачивается в течение трех лет с момента трудоустройства в МБУ ДО «ДЮЦ» при условии непрерывной педагогической работы в конкретном муниципальном учреждении системы образования, в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

4.31. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (установлении) квалификационной категории.

Размер повышающего коэффициента составляет:

- при высшей квалификационной категории – 1,2;
- при первой квалификационной категории – 1,1.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к заработной плате педагогического работника, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки из размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ.

4.32. Премия по итогам работы устанавливается в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Вновь поступившим на работу премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы принимается руководителем МБУ ДО «ДЮЦ» по согласованию с комиссией по оценке эффективности труда работников учреждения. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничен.

4.33. Единовременные поощрения производятся:

- за многолетний добросовестный труд, при достижении пенсионного

возраста и выходе на пенсию в размере до 5000 рублей;

- в связи с памятливыми датами (20-летием работы в учреждении и каждые последующие 5 лет) в размере до 5000 рублей;

- юбилейными датами в размере до 5000 рублей;

- праздничными датами и профессиональными праздниками в размере до 5000 рублей.

Юбилейной датой в рамках данного коллективного договора считать пятидесятилетие со дня рождения и последующие пять лет.

Выплата единовременного поощрения производится на основании приказа руководителя МБУ ДО «ДЮЦ», в котором указан конкретный размер поощрения.

4.34. Работникам МБУ ДО «ДЮЦ», при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска в размере до одного оклада;

- в связи с рождением ребенка в размере до одного оклада;

- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) в размере до одного оклада;

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов и учреждений в размере до одного оклада;

- особой нуждеюмости в лечении и восстановлении здоровья в размере до одного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем МБУ ДО «ДЮЦ».

Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя МБУ ДО «ДЮЦ».

Руководитель вправе отказать в выдаче материальной помощи без объяснения причин.

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

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

4.37. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от

невыхлаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно .

4.38. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет).

4.39. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБУ ДО «ДЮЦ».

4.40. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДЮЦ», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.41. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

4.42. Работодатель осуществляет индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам МБУ ДО «ДЮЦ» предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю МБУ ДО «ДЮЦ», которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н и Федеральным законом от 02. 12. 2019 года № 384-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов».

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБУ ДО «ДЮЦ» не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников МБУ ДО «ДЮЦ» по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО «ДЮЦ». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Один раз в три года освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации, а также оплачивать этот день в размере среднего заработка. Предпенсионеров и пенсионеров освобождать от работы для прохождения диспансеризации на два рабочих дня ежегодно (ст. 185.1 ТК). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБУ ДО «ДЮЦ» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБУ ДО «ДЮЦ», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБУ ДО «ДЮЦ» по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБУ ДО «ДЮОЦ» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников МБУ ДО «ДЮЦ» (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

7.11. На время осуществления полномочий работником МБУ ДО «ДЮЦ», избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБУ ДО «ДЮЦ» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Производить выплату председателю первичной профсоюзной организации, за общественную работу, в размере 10% от должностного оклада по основному месту работы (ст.377 ТК РФ).

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников МБУ ДО «ДЮЦ», за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль охраны труда в МБУ ДО «ДЮЦ».

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДЮЦ», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников МБУ ДО «ДЮЦ» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБУ ДО «ДЮЦ».

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников МБУ ДО «ДЮЦ» о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБУ ДО «ДЮЦ».

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию о выполнении условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).



Предустановлено, прошнуровано
и скреплено печатью 30
(тридцать) листов
Директор МКУ ДО «ДЮЦ»
И.А. Прохорова