

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДМЦ

Е. О. Гусак

«09» января 2023 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУДО ДМЦ

Л. А. Шурховецкая

«09» января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования ЗАТО г. Североморск
«Детский морской центр им. В. Пикуля»
на 2023-2025 гг.

Утвержден решением общего собрания работников МБУДО ДМЦ

Протокол № 4 от «09» января 2023 г.

Дата вступления в силу «01» января 2023 г.

Срок действия до «31» декабря 2025 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

Регистрационный номер № 10/2023 от «19» 01 2023 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О., подпись)



г. Североморск
2023

РАЗДЕЛЫ

Общие положения	
1. Общие положения	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9
4. Рабочее время и время отдыха	10
5. Оплата и нормирование труда	16
6. Социальные гарантии и льготы	20
7. Охрана труда и здоровья	22
8. Гарантии профсоюзной деятельности	26
9. Обязательства первичной профсоюзной организации	29
10. Контроль за исполнением коллективного договора	30

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЗАТО г. Североморск «Детский морской центр им. В. Пикуля» (далее – МБУДО ДМЦ). Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МБУДО ДМЦ Гусак Елены Сергеевны (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУДО ДМЦ (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Шурховецкой Людмилы Андреевны

Работодатель:

- взаимодействует с выборным органом первичной профсоюзной организации при подготовке и проведении совещаний по вопросам развития МБУДО ДМЦ, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников МБУДО ДМЦ;
- привлекает выборный орган первичной профсоюзной организации к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда, вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и экономические интересы работников МБУДО ДМЦ, к разработке планов, программ и других документов по развитию МБУДО ДМЦ;
- привлекает выборный орган первичной профсоюзной организации к подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- содействует участию представителей профсоюзной организации в управлении МБУДО ДМЦ через представительство в органах самоуправления.

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБУДО ДМЦ;
- оказывает работникам МБУДО ДМЦ помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных споров;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МБУДО ДМЦ;
- содействует предотвращению в МБУДО ДМЦ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

1.2.Основой для заключения коллективного договора являются:

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

- Закон субъекта Российской Федерации о социальном партнерстве в действующей редакции;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации в действующей редакции;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в действующей редакции.

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

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

1.5. Администрация признает, что профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком ДМЦ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

**Действие коллективного договора распространяется на всех работников
ДМЦ.**

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников под подпись в течение 10 дней после его подписания, а также работодатель обязуется доводить до сведения текст коллективного договора до сведения вновь поступающих работников.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации ее в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором МБУДО ДМЦ. При реорганизации МБУДО ДМЦ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При смене формы собственности образовательной организации 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.

1.8. 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.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников МБУДО ДМЦ. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка МБУДО ДМЦ;
- соглашение по охране труда МБУДО ДМЦ;
- положение об оплате труда работников МБУДО ДМЦ;
- положение о премировании работников МБУДО ДМЦ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи в МБУДО ДМЦ;
- перечень должностей работников, работающих в неблагоприятных условиях труда в МБУДО ДМЦ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами в МБУДО ДМЦ.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы, определенные Уставом организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению 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 01.01.2023 г.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО ДМЦ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных услуг), а также меры социальной поддержки, предусматривающие такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнением работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа выше перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается, в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту допускается только при их поступлении на работу после достижения ими соответствующего возраста.

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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с:

- настоящим коллективным договором,
- должностными обязанностями,
- Уставом МБУДО ДМЦ,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- положением о доплатах и надбавках.

После приёма на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приёме на работу,
- инструкциями по охране труда и технике безопасности,
- другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2.1. ст. 81 ТК РФ, п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ) при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБУДО ДМЦ и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюзного комитета (п. 2 ст. 81 ТК РФ, п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

Массовым является увольнение 1% и более от общего числа работников в течение 30 дней (п.ст. 81 ТК РФ).

2.6. При появлении новых рабочих мест в МБУДО ДМЦ, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из МБУДО ДМЦ, в связи с сокращением численности штата или при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились:

2.7.1. Обеспечивать 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 за собой рабочих мест имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 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 образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.7.2. Обеспечивать работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы не менее 4 часов в неделю (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) с сохранением среднего заработка. При этом преподавательские часы, определенные учебным планом, расписанием уроков и занятий уменьшению не подлежат.

2.7.3. 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 мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7.4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд МБУДО ДМЦ., создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием МБУДО ДМЦ.

3.2 Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессий и специальностей работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО ДМЦ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года. В случае направления работника для повышения квалификации 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3.3. При направлении работников в служебные командировки (конкурсы, фестивали, семинары, конференции) норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

-100,00 рублей – по Мурманской области (за исключением г. Мурманска, г. Колы), регионам России;

- 500,00 рублей – при направлении в г. Москва, г. Санкт-Петербург (на основании положения от 13.06.2013 г. № 588 «Об утверждении типового положения о служебных командировках в муниципальных учреждениях ЗАТО г. Североморск»).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 -176 ТК РФ.

3.3.5. Обеспечивать подготовку документов для проведения аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. 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.

3.3.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программе профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДМЦ, иными локальными актами МБУДО ДМЦ, трудовыми дооворами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом МБУДО ДМЦ.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала МБУДО ДМЦ устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для женщин 36 часов в неделю;
- для мужчин 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБУДО ДМЦ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права учетом:

- а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительность рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- б) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности, иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской работы).

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

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

Конкретная продолжительность учебных занятий (в том числе возможность проведения спаренных занятий), а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком либо локальным актом МБУДО ДМЦ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.4. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.5. В МБУДО ДМЦ объем учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу определяется ежегодно на начало нового учебного года и устанавливается локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других

конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6 Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации должен ознакомить под подпись педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Окончательное утверждение учебной нагрузки определяется ежегодно по состоянию на 01 сентября.

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБУДО ДМЦ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

4.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.8 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за 2 недели до их ухода в очередной отпуск.

4.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

4.11. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.12. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.13. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

4.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБУДО ДМЦ с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели его начала. Отпуска могут предоставляться в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующей продолжительностью:

- работникам, не связанным с преподавательской деятельностью в количестве 28 календарных дней;
- педагогическим работникам – в количестве 42 календарных дней;

- всем работникам МБУДО ДМЦ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней.

4.19.1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и дополнительного ежегодного оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более, чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

4.19.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам МБУДО ДМЦ по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.19.3. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.20. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков. Продление, перенос, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.20.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ичисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.21. Очередной отпуск предоставляется женам военнослужащих во время отпуска супруга.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют:

- участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- на проводы детей в армию – 3 дня;
- работник, имеющий 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работник, воспитывающий один ребенка в возрасте до 14 лет, работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.23. Предоставляет работникам, являющимися членами профсоюза, отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка (отцу) – 3 дня;
- при бракосочетании работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- на проводы детей в армию – 1 день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- членам профсоюзного комитета выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 оплачиваемых дней (ст. 35 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Предоставляет членам профсоюза, со стажем 15 лет и более, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в каникулярное время.

4. 24. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный запуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам общеобразовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется директором ДМЦ по согласованию с профсоюзным комитетом ДМЦ на основании заявления педагогического работника. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДМЦ.

4.25. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день 3-5 дней;
- за особый характер работы 3-5 дней;

- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 24 дня.

4.26. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.27. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.30. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.31. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

4.32. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

4.32.3. Согласовывать с работодателем график работы и график отпусков.

4.32.4. Не допускать предоставления отпусков без сохранения содержания по инициативе работодателя без письменного согласия работника.

4.32.5. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников МБУДО ДМЦ (далее - Положение) разработана в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных

бюджетных и автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск, утвержденное приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 16.09.2021 № 888, постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области.

Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО ДМЦ (далее - учреждение);
 - порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения;
 - порядок применения выплат компенсационного характера;
 - порядок применения выплат стимулирующего характера;
 - порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
 - особенности оплаты труда директора и заместителя директора по УВР;
 - заключительные положения.

5.2. Система оплаты труда в ДМЦ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г.Североморск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

5.3. Установление нагрузки больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления.

Система оплаты труда работников ДМЦ устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работника;
- з) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными) и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- к) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
м) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

н) систем нормирования труда, определяемых директором ДМЦ с учетом мнения Общего собрания работников ДМЦ или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных работ либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Заработная плата выплачивается работникам (в соответствии с ч.6 ст. 136 ТК РФ) 2 раза в месяц (9 и 24 числа каждого месяца) в сроки, установленные учредителем. Оплата отпуска производится до его начала. 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 (может являться приложением к коллективному договору).

5.4. Работник извещается под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для начисления льготной пенсии педагогическим работникам.

5.5. Заработка плата работников МБУДО ДМЦ предельным размером не ограничивается

5.6. Формирование фонда оплаты труда на финансовый год осуществляется на основе штатного расписания ДМЦ и в соответствии с действующей методикой определения муниципальных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности.

При формировании фондов оплаты труда ДМЦ предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются

5.7. Порядок и оплата условий труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются:

- Положением об оплате труда работников ДМЦ,
- Положением о премировании работников ДМЦ,
- Положением о стимулирующих выплатах работникам ДМЦ, которые являются приложением к коллективному договору.

5.8. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ДМЦ и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- стимулирующие выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- стимулирующие выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодателями и правовыми актами;

5.9. Изменение размеров оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Премия работникам ДМЦ выплачивается в индивидуальном порядке из фонда стимулирующей части, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, в связи с достижениями высоких результатов в работе

5.11. Работодатель обязуется своевременно знакомить всех работников ДМЦ с условиями оплаты их труда, а также с записями в журнале пропущенных и замещенных уроков подпись.

5.12. 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.

5.13. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор ДМЦ.

5.15. Работодатель и представитель профсоюза совместно с тарификационной комиссией своевременно проводят работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.

5.16. При увольнении работодатель производит расчёт в соответствии с ТК РФ в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.17. Производит дополнительную плату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается с письменного согласия работника.

5.18. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда предупреждает работника персонально под расписку не менее чем за два месяца в соответствии со ст. 57 п. 2.8. ТК РФ.

5.19. Устанавливает и изменяет системы оплаты труда, формы поощрения, положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, распределения фонда экономии с участием и по согласованию с Профкомом.

5.20. За работу в выходные и праздничные дни оплату производит в двойном размере, либо предоставляет дополнительные дни отдыха (работа в воскресенье – 1 день, работа в праздничный день – 2 дня отдыха).

5.21. Своевременно предоставляет документы работников для оформления пенсии.

5.22. Совместно с Профкомом представляет кадровых работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.23. Несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы.

Профсоюзный комитет:

5.24. Принимает участие в работе тарифных комиссий.

5.25. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- Правильностью установления окладов и тарифных ставок;
- Своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- Своевременной выплатой заработной платы;
- Установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- Правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- За своевременным предоставлением документов для оформления пенсии;
- За ведением трудовых книжек сотрудников.

5.26. Принимает участие в разработке и согласовывает проект Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, распределения фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

5.27. Контролирует своевременное предоставление документов для оформления пенсии.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 12 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством .

6.2. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Работодатель своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в единий Фонд пенсионного и социального страхования РФ.

6.4 Работодатель сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее приведшейся 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 руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.5. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам МБУДО ДМЦ.

6.6. Работодатель ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных муниципальных учреждениях системы образования.

6.7 Работодатель выделяет специальное помещение для организации питания работников МБУДО ДМЦ, контролирует их работу в целях охраны здоровья обучающихся и работников МБУДО ДМЦ.

6.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в том числе:

- 1 раз в 2 года предоставляет дни без сохранения заработной платы на дорогу для проезда к месту отдыха и обратно в количестве фактически использованных дней,
- 1 раз в два года оплачивает работнику и несовершеннолетним детям проезд к месту использования отпуска и обратно (на территории Российской Федерации), в том числе личным автотранспортом (кроме такси).
- работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не выше 5 тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, и если эту льготу не использовал другой работающий член семьи.

6.9. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности при временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.10. На время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование) сохраняется средний заработка по месту работы.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Директор ДМЦ обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда согласно ст.219 ТК РФ, что включает в себя:

- безопасность работников МБУДО ДМЦ при эксплуатации здания и сооружений, оборудования, применяемых инструментов, материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 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.
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда к началу каждого учебного года;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, организовывает проведение профилактических прививок. Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых им для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
- один раз в полгода информирование коллектива МБУДО ДМЦ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
- 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.

- льготы работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда: с целью охраны труда беременных женщин не допускать их к работе с компьютерами, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными нормами и правилами;
- создание в МБУДО ДМЦ комиссии по охране труда и назначение уполномоченного лица по охране труда, которое имеет право беспрепятственно проверять в ДМЦ соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения директором ДМЦ предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами;
- осуществление совместно с профсоюзным комитетом контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда.

Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства пожаротушения, не допускать их использования не по назначению;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружении и на иные объекты предприятий
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о произошедших пожарах и их последствиях на территории;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств пожаротушения, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- директор МБУДО ДМЦ осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности;
- обеспечивает обязательное медицинской страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБУДО ДМЦ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров (предварительных при поступлении на работу и периодических ежегодных);
- обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- соблюдает требования санитарно-гигиенических норм, температурный, воздушный, световой, противопожарный режим;

Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- проходить обязательные первичные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- немедленно извещать своего непосредственного, или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания
- обеспечить безопасное проведение учебных занятий в здании МБУДО ДМЦ, во время проведения культурно-массовых мероприятий, конкурсов, соревнований и т.д.;
- педагоги МБУДО ДМЦ несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся на занятиях, соревнованиях, во время культурно-массовых мероприятий, в поездках на конкурсы, соревнования и т.д.

Профсоюзный комитет:

- обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников ДМЦ на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда;
- организует проведение проверок состояния охраны труда в ДМЦ, выполнения мероприятий по охране труда в ДМЦ;
- участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке ДМЦ к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- оказывает работникам ДМЦ практическую помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;
- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в ДМЦ либо непосредственно на рабочем месте в следствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в ДМЦ, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда пожарной безопасности.

Стороны обязуются: содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда, выданных

работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности; осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда; готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и условий работы в организации.

Работники, имеющие право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами и специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты:

1. Уборщик служебных помещений
2. Секретарь руководителя

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

8.5.Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения информационной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им ~~на~~ нарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

8.11 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.13. 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 МБУДО ДМЦ (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБУДО ДМЦ (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

Работодатель принимает локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.15. 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 (ст. 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, участникующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);

8.16. 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 (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

8.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты

дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

8.18. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- при наличии выплачивать из средств своего бюджета работникам-членам профсоюза: материальную помощь в связи с бракосочетанием работника, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.), в связи с рождением детей, в случае тяжелой болезни работника, в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей), в связи с тяжелым материальным положением.
- осуществлять культурно-massовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;

- ходатайствовать о награждении членов Профсоюза благодарственными письмами, грамотами за активную деятельность в профсоюзной организации;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБУДО ДМЦ.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости Мурманской области.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников о его выполнении.
- 10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.7. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока.
- 10.8. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течении срока предусмотренного действующим законодательством.
- 10.9. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определённом ТК РФ, если они ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 10.10. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор до истечения срока его действия вносятся в том же порядке, в каком был принят коллективный договор и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме.
- 10.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.
- 10.12. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.13. Коллективный договор действует с 01.01.2023 в течение 3-х лет.
- 10.14. Текст коллективного договора составлен в трех: по одному экземпляру для каждой стороны и экземпляр для уполномоченного органа Мурманской области по регистрации коллективных договоров.
- 10.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУДО ДМЦ
Протокол №4 от 09 января 2023 года.

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 30 (тридцать) листов
Директор МБУДО ДМЦ

— Е. С. Гусак

