

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
 МАУДО «Каменский дом детского творчества»

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------|---|---------------|--|---------------|--------------------------------------|-----------|--|-------|---|---------------------------|---|---------------------------|
| Регистрационный номер коллективного договора | 34 | Численность работников, охваченных коллективным договором | 21 | Номер регистрационного дела | - | Наименование субъекта РФ | респ. Бурятия | Наименование города (района) | Кабанский | Наименование вида экономической деятельности | образ | Организационно-правовая форма организации | Муниципальное образование | Наименование вида собственности организации | Муниципальное образование |
| Дата заключения коллективного договора | 28.05.2019 г. | Дата начала действия коллективного договора | 28.05.2019 г. | Дата начала действия коллективного договора | 28.05.2019 г. | Дата окончания действия коллективного договора | 27.05.2022 г. | Срок действия коллективного договора | 3 года | | | | | | |
| Стороны коллективного договора, представители | | | | | | | | | | | | | | | |
| от работников: Суворова О.А. | | | | | | | | | | | | | | | |
| от работодателя: Артёмenko O.Ю. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Рабочее время | раздел 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| Оплата труда | Тарифная сетка | Минимальная тарифная ставка (оклад) | | | | | | | | | | | | | |
| | раздел 5 | не ниже МРОТ раздел 5 | | | | | | | | | | | | | |
| Отпуска | Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска | | | | | | | | | | | | | | |
| | На работах с вредными или опасными условиями труда | На работах с ненормированным рабочим днем | | | | | | | | | | | | | |
| Занятость | Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников | Доплаты к выходному пособию | | | | | | | | | | | | | |
| | раздел 3 | раздел 4 | | | | | | | | | | | | | |
| Охрана труда | раздел 6 | раздел 3 | | | | | | | | | | | | | |
| | Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации | Материальная помощь, другие виды пособий | | | | | | | | | | | | | |
| Другие мероприятия | раздел 7-8 | раздел 5 | | | | | | | | | | | | | |
| | раздел 6 | раздел 5 | | | | | | | | | | | | | |

РАЗДЕЛЫ



Первый заместитель Руководителя
 Администрации МО «Кабанский район»

Г.В. Осетров

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Каменский дом детского творчества» (Далее ДДТ), направленных на повышение социальной защищенности Работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками ДДТ (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), регионального соглашения, и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников ДДТ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице его представителя - директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Каменский дом детского творчества» Артёменко Оксаны Юрьевны; Работники ДДТ в лице их представителя -председателя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Суворовой Ольги Александровны (далее-профком).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников ДДТ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данный ДДТ.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на 2019-2022 (на 3 года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования ДДТ, расторжения трудового договора с директором ДДТ.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны согласились с тем, что работников Дома детского творчества в лице его председателя первичной профсоюзной организации выступает в качестве единственного полномочного представителя Работников ДДТ, подведомственных МКУ «РУО» Администрации МО «Кабанский район», при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, занятости, найма, увольнения, пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется:

- направить, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в Администрацию МО «Кабанский район» для уведомительной регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников;
- добиваться стабильного финансового положения ДДТ;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать выборным органом первичной профсоюзной организации и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. Работники обязуются:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, вопросам охраны труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над безопасностью условий труда.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДДТ и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора и с учетом положений коллективного договора.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение 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);
- размер выплат компенсационного характера (при выполнении с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, которые зависят от показателей и критериев;
- объем учебной нагрузки, установленной тарификацией.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается Работодателем в соответствии со ст. 333 ТК РФ в размере не более 36 часов в неделю с учетом количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДДТ по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

2.10. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.11. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.12. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.13. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

2.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДДТ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДДТ.

2.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 81, 83, 84 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий договора производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка .

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два 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.

К педагогической деятельности (ст. 331 ТК РФ) допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся уголовному преследованию(за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности.

2.17. Работодатель обязуется:

- Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.
- Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
- Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.
- Устанавливать учебную нагрузку Работникам не ниже ставки (18 учебных часов); объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
- Предусмотреть гарантии молодым специалистам «установление единовременной стимулирующей выплаты», не установление испытательного срока при приеме на работу, освобождение от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет (п. 7.15-7.18 Отраслевого Соглашения Минобрнауки и Реском Профсоюза).

2.18. Работники обязуются:

- Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

3.1 . Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца до его начала, а при массовых увольнениях Работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.1.2. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- проработавшим в ДДТ свыше 10 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- матерям и отцам одиночкам, воспитывающим детей до 14 лет.

3.1.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ:

- работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;
- при направлении Работника для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие Лицензии.

3.2. Стороны договорились:

- Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации ДДТ.
- Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.
- Обеспечить повышение квалификации Работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом Дома творчества, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДДТ.

4.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников ДДТ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДДТ.

4.4. Учебная нагрузка педагогов и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия Работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода Работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается: сохранение преемственности учебных групп и объема нагрузки; необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад; стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения учебных групп.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и установленных санитарно-гигиенических норм. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ДДТ (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников ДДТ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома. 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.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного 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. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома.

4.9. Привлечение Работников ДДТ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.)

4.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с общим собранием работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При предоставлении Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.12. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуск с сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дней;
- похорон близких родственников - 3 календарных дней;
- другие случаи - в соответствии с ТК РФ.

4.13. При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности, предоставлять работникам дни с сохранением заработной платы - 3 дня.

4.14. Дни без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

4.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дня;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.
- 4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 4.17. Время отдыха Работников ДДТ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст. 111 ТК РФ).
- 4.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ДДТ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профкома.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. В целях повышения социального статуса Работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились о том, что приоритетным направлением на период действия коллективного договора считается неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников ДДТ, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Зарботная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме . Днями выплаты заработной платы являются 05 и 20 числа месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: базовая часть 90% и стимулирующая часть - 10%.

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.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, выплаты стимулирующего характера.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10-30% ставки заработной платы (должностного оклада).

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об отраслевой системе оплаты труда, состоит из должностного оклада.

5.13. Размер должностного оклада Работника устанавливается на основании штатного расписания МАУ ДО «Каменский дом детского творчества».

5.14. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет.

5.15. Заработная плата Работников ДДТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.16. Работнику производятся ежемесячные выплаты стимулирующего характера из ФОТ согласно Положения о порядке распределения субсидии на увеличение ФОТ для педагогических работников МАУ ДО «Каменский дом детского творчества», Положения о премировании работников МАУ ДО «Каменский дом детского творчества».

5.17. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 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.
- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников организацией.
- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.
- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать на паритетной основе совместно с общим собранием работников организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 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 образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 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.
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 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.

6.5 Профком обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
- Предъявлять требования к руководителям ДДТ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

6.6. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.7. Стороны обязуются:

- Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на заседании ППО.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575797

Владелец Артёменко Оксана Юрьевна

Действителен с 02.06.2021 по 02.06.2022