

От работодателя:

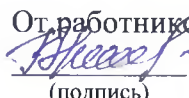

Н.В.Евтушенко
(подпись) (инициалы, фамилия)

Директор МОБУ ДО «Центр детского
творчества Лесозаводского городского
округа»

«15» января 2025г.



От работников:


Е.И.Братчикова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель первичной профсоюзной
организации МОБУ ДО «Центр детского
творчества Лесозаводского городского
округа»

«15» января 2025г.

Коллективный договор

муниципального образовательного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества
Лесозаводского городского округа»

на 2025 - 2028 годы

г. Лесозаводск
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между муниципальным образовательным бюджетным учреждением дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа», в лице директора Евтушенко Натальи Васильевны (далее – работодатель), действующего на основании Устава учреждения, и работниками учреждения и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном образовательном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа».

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа» (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя от общего собрания трудового коллектива (представительного органа работников);
- работодатель, в лице директора муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Лесозаводского городского округа» Евтушенко Натальи Васильевны. Представителями работодателя являются также уполномоченные приказом директора учреждения должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определённых доверенностью директора.

1.4. Договор заключен от имени всех работников вне зависимости от членства в профсоюзной организации и распространяется на всех работников. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа учреждения возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства.

1.5. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Лесозаводского городского округа, Уставом и локальными актами учреждения.

1.6. Для сторон настоящего Договора являются обязательными Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

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

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора (далее - ТД), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением и настоящим Договором.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателем осуществляются на основании ТД, заключенного в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и локальными актами учреждения.

2.3. ТД - соглашение между работодателем и лицом, поступающим на работу (работником), в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

2.4. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом учреждения.

2.5. Обязательными для включения в ТД являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, либо сроки договора (для срочного трудового договора);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- ответственность за неисполнение работником своих должностных обязанностей и причинение работодателю материального ущерба;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- виды и условия обязательного социального страхования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Если в ТД не были предусмотрены какие-либо сведения или условия, то он должен быть дополнен недостающими сведениями (условиями). Все дополнения и изменения к ТД оформляются в письменной форме дополнительным приложением к нему, которое является неотъемлемой частью ТД.

- 2.7. ТД заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.8. ТД вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- 2.9. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.
- 2.10. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон и оформляется в письменной форме.
- 2.11. Прием на работу работника оформляется приказом работодателя на основании заключенного ТД. Работодатель в трехдневный срок со дня фактического начала работы должен ознакомить работника с приказом о приеме на работу. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.
- 2.12. По инициативе работодателя допускается изменение условий ТД с работником в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.
- О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в учреждении вакансии, отвечающие указанным требованиям.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.
- 2.13. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Расторжение ТД с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1. 5-8. 10-11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) в соответствии со статьёй 264.1 ТК РФ.

2.16. Для вновь принимаемых на работу лиц может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью проверки их соответствия поручаемой работе.

2.17. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются отдельные категории работников, установленных законодательством Российской Федерации.

2.18. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Работодатель контролирует своевременное проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в целях установления квалификационной категории.

3.5. Работодатель не препятствует реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.6. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

3.7. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и работников, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

3.8. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

3.9. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе руководителя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.2. Режим работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения устанавливается учебным планом - не более 36 часов в неделю. Конкретная

продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения работников. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, не позднее окончания текущего учебного года.

5.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Объем учебной нагрузки педагогов может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия сторон.

5.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

5.8. Работники учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях внутреннего совместительства, совмещения профессий и должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, по согласованию с работодателем. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических отделов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.9. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

5.12. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и письменного приказа (распоряжения) работодателя, в случае особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.13. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется нормативными правовыми актами, перечнем отпусков работников, составляет 28 календарных дней, за исключением педагогических работников. У Педагогических работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 42 календарных дня. Работникам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ). В соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера» для работников предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий 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, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

5.15. 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.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работниками не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

- 5.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.
- 5.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с работниками.
- 5.20. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
- 5.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.22. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. 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.
- 5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.
- 5.24. 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
 - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.
- 5.25. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и по соглашению сторон. Если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для организации, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не предоставляется. Время предоставленных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
- 5.26. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника по основаниям:
- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- на свадьбу работника, близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней.

5.27. Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время, по заявлению работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время».

5.28. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом учреждения.

5.29. Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при условии своевременного поступления бюджетных средств.

5.30. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же 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 учётом выполняемой работы.

5.31. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

5.32. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

5.33. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в дни каникул утверждается приказом работодателя.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за которым она начислена) в денежной форме.

6.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.2. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчётный листок. Местом выдачи расчётного листка является бухгалтерия. Расчётные листы формируются бухгалтером по расчёту заработной платы при окончательном расчёте за месяц и выдаются руководителю учреждения. Ответственным за вручение расчётного листка работникам учреждения является руководитель. Каждый работник получает расчётный лист у руководителя 1 раз в месяц с момента выплаты заработной платы за месяц.

6.1.3. Заработная плата, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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, не входящую в должностные обязанности (руководство методическим объединением и др.);
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

6.3. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьёй 154 ТК РФ. Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от 40 часовой рабочей недели. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не

ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы работникам производится только в денежной форме.

6.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.9. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете, решением Думы Лесозаводского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учётом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год. При

индексации окладов работников учреждения их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

6.11. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома¹;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.13. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трёх лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие, согласно Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.14. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.16. Установление работникам учреждения гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, на наличие вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, осуществляется по результатам проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда наличие вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и уровень их воздействия на работника не идентифицированы (отсутствуют) рабочее место признаётся безопасным (оптимальным или допустимым) и осуществление компенсационных выплат не производится.

6.17. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учётом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Лесозаводского городского округа. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.18. Педагогическим работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утверждённых администрацией Лесозаводского городского округа, устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии со статьёй 148 ТК РФ);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии со статьёй 149 ТК РФ).

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьёй 147 ТК РФ).

6.18.1. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.18.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством. К заработной плате работников Учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 30% - за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30 - километровый зоны, в размере 20% – на остальной территории Приморского края с 1 января 2020 года.

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

6.18.3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьёй 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором – статьёй 151 ТК РФ.

6.18.4. За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 2%.

6.18.5. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» и связанной с наставничеством, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» устанавливается доплата в размере 50% ставки заработной платы (оклада).

6.19. В случае выполнения педагогическим работником с его письменного согласия педагогической работы сверх установленной нормы часов в неделю на ставку заработной

платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, порядок исчисления заработной платы за весь объём педагогической нагрузки осуществлять путём умножения размеров ставок заработной платы на фактический объём учебной нагрузки в неделю и делении полученного произведения на норму часов в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.20. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.21. Виды, порядок и условия установления **стимулирующих выплат**:

6.21.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (при наличии).

6.21.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, рекомендуется формулировать с учетом достижения целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада педагогического работника.

6.21.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формальных

показателей успеваемости обучающихся.

Перечень видов стимулирующих доплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за специфику работы в учреждении, доплаты за выслугу лет);
- за качество выполняемых работ (в том числе за квалификационную категорию);
- премии по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя Учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы. В целях социальной защищённости работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения премии могут быть назначены:

- при награждении Почётной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

6.21.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учётом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника руководителем образовательного учреждения в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

6.21.5. Педагогическим работникам:

- за квалификационную категорию производятся доплаты в следующих размерах:
 - за высшую квалификационную категорию 40% ставки заработной платы (оклада);
 - за первую квалификационную категорию 20% ставки заработной платы (оклада)
- за специфику выполняемой работы в учреждениях:
 - за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 0,20 оклада.
 - за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 0,20 оклада.

Специфика работы в Учреждении, группе устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании утвержденных учебных планов в учебном году.

За выслугу лет при стаже работы в образовательном учреждении:

- от 3 лет – 0,03 оклада и дополнительно 0,01 оклада за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

6.21.6. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

6.21.7. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, не менее чем за один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.22. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с региональным расчётным подушевым нормативом, количеством обучающихся и коэффициентами

удорожания стоимости педагогической услуги.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Проводит периодические медицинские осмотры работников, в том числе маммологические и флюорографические, по договорам с учреждениями здравоохранения.

7.2. Может производить выплату единовременного вознаграждения работникам по достижении возраста 55 лет женщинам, 60 лет – мужчинам в размере одного должностного оклада по основному месту работы (поощрения к юбилею) на основании представления работников Учреждения.

7.3. Работник обязан незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник, работающий во вредных или опасных условиях труда, обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным работодателем графиком.

7.4. Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. В случае увольнения работника, направленного работодателем для повышения квалификации за счет средств работодателя, без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соответствующим соглашением между работником и работодателем о повышении квалификации (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на организацию повышения его квалификации, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания повышения квалификации времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

7.5. Работодатель предупреждает работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального, среднего профессионального образования, независимо от их

организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения. Успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений. Сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели по дополнительному соглашению сторон.

7.8. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.9. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в СФР (Социальный Фонд России) в размере, определенном законодательством; в установленный срок предоставляет органам СФР достоверные сведения о застрахованных лицах.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

8.1.1. Привлекать представителей профкома (работников организации) к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

8.1.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами по охране труда.

8.1.3. Определять перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования работников.

8.1.4. По результатам специальной оценки условий труда разработать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников учреждения.

8.1.5. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний согласно законодательству Российской Федерации.

8.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (работников организации).

8.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. По возможности оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

8.1.9. Обеспечивать своевременное составление графика отпусков работников учреждения в соответствии с законодательными нормами.

8.2. Стороны признают право работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором вплоть до устранения опасности.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профсоюзная организация (профком) осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной

профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.10. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности работников и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

9.11. Профком обязуется:

9.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок.

9.11.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.11.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11.7. Обеспечить контроль за выполнением работодателем требований Приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н (ред. от 16.06.2014) "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков"

9.11.8. Обращать внимание на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Работодатель обязуется один раз в год информировать работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям.

10.2. Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

10.3. При подписании Договора работодатель издает приказ о назначении ответственных за выполнение условий коллективного договора и доводит его до сведения работников учреждения.

10.4. Во исполнение настоящего Договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий, в котором устанавливаются характер мероприятий, объемы и механизм их финансирования и сроки выполнения.

10.5. В случае невыполнения пунктов Договора работодатель самостоятельно, либо совместно с Педагогическим советом учреждения, профкомом имеет право заслушивать работодателя, ответственных за выполнение отдельных положений Договора, устанавливать сроки устранения выявленных недостатков, либо выносить отчет этих представителей на Общее собрание трудового коллектива.

10.6. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего Договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, работодатель и работники Учреждения решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

10.8. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Договор действует до 15.01.2028 года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное

уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора на срок до трех лет, продлевать Договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.

10.9. Предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

10.10. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

10.11. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.12. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.13. При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.14. При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.15. Договор (изменения и дополнения в Договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду.

Проинформировано, пронумеровано и
сдано печатью на
листах

Директор М.В. [подпись] ЦДТ Л.О.



Министерство труда и социальной
подлинки Ленинградской области
РЕКОМЕНДАЦИОННО-РЕГИСТРАЦИОННО-ОТЧЕТНОЕ
РЕКОМЕНДАЦИОННО-РЕГИСТРАЦИОННО-ОТЧЕТНОЕ
202 г.

[Handwritten signature]