


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого учреждения дополнительного образования
«Центр технического творчества детей и молодежи»

на 2021-2024 годы

От работодателя:

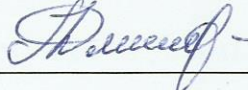
Директор МКУДО
«Центр технического творчества
детей
и молодежи»

 Н.Ю. Щепакина

« 09 » ноября 2021 г.

От работников:

Представитель трудового
коллектива
МКУДО «Центр технического
творчества детей и молодежи»

 Г.М. Дмитриев

« 9 » ноября 2021 г.



Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 3
« 09 » ноября 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный номер № 1604/21-КР от « 11 » ноября 2021 г.

М.П.



I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества детей и молодежи» (далее учреждение) в лице представителя трудового коллектива Дмитриева Г.М., избранного тайным голосованием на собрании трудового коллектива «09» ноября 2021 года, и Работодателем, в лице директора учреждения Щепakiной Натальи Юрьевны, действующего на основании Устава образовательного учреждения, заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ, нормативных актов Саратовской области.

1.3. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, включению в коллективный договор не подлежат.

1.4. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения

квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. **Срок действия коллективного договора - 3 года, по 08 ноября 2024 года включительно.**

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.6. В случае:

а) реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор;

б) изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие;

в) смены формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

г) ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника. Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и с учетом профессиональных стандартов (при наличии). Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. В трудовом договоре оговариваются

условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической, или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ). Установленный работнику объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, сокращением количества групп. Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ. По инициативе работодателя допускается производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или учащихся, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней должности, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ). Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

2.8. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника – на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.9. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.10. За нарушение профессиональной этики и трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

– замечание;

- выговор;
- увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. На дачу объяснений работнику предоставляется не менее двух рабочих дней. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено либо работник отказывается дать объяснение, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

С приказом о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения работник, подвергнутый взысканию, знакомится под роспись в трехдневный срок (не считая времени отсутствия работника). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято администрацией по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.13. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается выбранный представитель трудового коллектива.

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

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии). Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в учреждении (более 20 лет);
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов.

2.17. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.18. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения.

2.22. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.23. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173- 177 ТК РФ.

2.24. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения. На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания. созываются как по инициативе работодателя, так и при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников.

3. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, графиками сменности.

3.2. Режим работы учреждения:

Начало работы - 8.00, окончание - 20.00. Продолжительность рабочего времени административно - управленческого персонала 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени методиста, педагога-организатора составляет 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В рабочее время включается:

– учебная (преподавательская) и воспитательная работа (18 часов), в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

– другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом и методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (18 часов).

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность направленностей. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при

установлении её на следующий учебный год, за исключением, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

График работы младшего обслуживающего персонала и иных категорий работников (продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю) составляется заместителем директора по АХЧ и утверждается директором учреждения. Для отдельных категорий работников учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии) может быть установлен суммированный учет рабочего времени. У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.5. В соответствии с п.п. 4.1 – 5.2. «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом

Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, периоды каникулярного времени, установленные для учащихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для учащихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников. Педагогические работники в указанные периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной, тренировочной) нагрузки (педагогической работы). Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды, с их согласия привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

График работы на период каникул утверждается приказом руководителя.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время и в периоды приостановки занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей выполнения.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом (при наличии) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней. У работников, имеющих инвалидность, отпуск - 30 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ. Увольняемым работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.12. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам:

- директору за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- заместителю директора по УВР за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- заместителю директора по АХЧ за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- заместителю директора по ОМР за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- при бракосочетании – 3 календарных дня;
- при похоронах близких родственников – 3 календарных дня;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ, следующим работникам:

- в связи с бракосочетанием своих детей – 3 календарных дня;
- родителям, имеющим двоих детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- родителям в первый день занятий в школе в начале нового учебного года – 1 день;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам, по согласованию с администрацией учреждения.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества детей и молодежи», которое разрабатывается в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного среднего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов», утверждается приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (при наличии).

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

4.5. При определении должностного оклада директора учреждения учитывается группа по оплате труда руководителей, к которой отнесено образовательное учреждение.

4.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда учреждения (см. Положение о системе оплаты труда работников МКУДО «Центр технического творчества детей и молодежи»).

4.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

- 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;
- после принятия руководителем учреждения решения по работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

4.9. Для работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, включая показатели эффективности труда работников учреждения, определяются по результатам работы (см. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества детей и молодежи»);

- надбавка к должностному окладу за профессиональный уровень;

- надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада;

- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), образцовое выполнение муниципального задания;

- единовременное премирование.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно пропорционально отработанному времени

4.10. При наличии экономии фонда оплаты труда приказом руководителя учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за период, образцовое выполнение муниципального задания и единовременное премирование за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника, выполняемые по специальному распоряжению руководителя образовательного учреждения или добровольно (достижение специальных показателей). Единовременное премирование производится за:

- подготовку и проведение новогодних праздников, городских, областных и региональных конкурсов, фестивалей, соревнований, конференций, семинаров учреждения, подготовку призеров и победителей

среди обучающихся, публикацию статей, сборников и научно – методических пособий, а также осуществление большого объёма ремонтных работ.

Единовременные премиальные выплаты по решению директора учреждения осуществляются к юбилейным датам работников (50, 55, 60 лет), а также ко Дню учителя, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, юбилею учреждения.

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.11. Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется по предварительной заявке и проводится не реже, чем один раз в три года. Работодатель вправе как по соглашению с работником, так и путем принятия самостоятельного решения направлять сотрудников на повышение квалификации без отрыва от работы и, соответственно, за отработанное время им должна быть выплачена заработная плата в соответствии с условиями трудового договора.

При этом работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением (часть пятая ст. 196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.12. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имеющейся квалификационной

категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.13. Выплачивать работникам заработную плату не реже 2-х раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца заработную плату выплачивать 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, предусмотренного финансированием на областном уровне, но не ниже МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ), независимо от вины работодателя. Работодатель возмещает весь

неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.16. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.17. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

4.18. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчётные листки.

Расчетные листки содержат следующую информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период (такими частями в силу ст. 129 ТК РФ являются вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты);
- 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. К таким удержаниям, в частности, относятся НДФЛ, неизрасходованный и несвоевременно возвращенный аванс, взыскиваемые с работника-должника по исполнительным документам суммы, в том числе алименты, сумма за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ);
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.19. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.20. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда в учреждении учреждения.

4.22. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий трудового договора извещать работников не позднее, чем за два месяца.

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательного учреждения.

5.2.3. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2.4. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории сроком до одного года по увольнению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- право работника учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний сотрудников (ст. 219 ТК РФ);
- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных кабинетах не ниже 18 градусов;

- проведение регулярной влажной уборки учебных помещений, мастерских и коридоров с применением дезинфицирующих средств.

6.2. Осуществлять совместно с представителем первичной профсоюзной организации (при наличии) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3. Осуществлять мероприятия, направленные на охрану труда и техники безопасности в рамках имеющегося финансирования.

6.4. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки труда, проводимой в порядке и в установленные законодательством РФ сроки.

6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.6. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности в соответствии с ТК РФ, согласно статье 17 Федерального закона от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

6.7. Организовывать:

- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ);

- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ);

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставление работникам помещения для

приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ);

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, с Федеральным законом от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.12. Пополнять по мере необходимости медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.13. Рассматривать вопросы и предложения работников, связанные с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, осуществления контроля за

исполнением условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.14. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.14.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.14.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.15. 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.

VII. Заключительные положения.

7. Стороны договорились:

7.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению востоящего коллективного договора.

7.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

7.4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.


7.7. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.


7.8. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

7.9. Начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст.39 ТК РФ).

От работодателя:

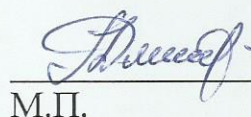
Директор
МКУДО «Центр технического
творчества детей и молодежи»

 Н.Ю. Щепакина


« 09 » ноября 2021 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива
МКУДО «Центр технического
творчества детей и молодежи»

 Г.М. Дмитриев
М.П.

« 9 » ноября 2021 г.