

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
на 2022 - 2025 годы

От работодателя:

Директор
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»


Т.М. Григоренко


От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Дворец творчества детей и молодежи»
Оренбургской областной общественной
организации профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации


И.А. Зайкина


г. Оренбург

Содержание

1. Общие положения.....	1
Раздел 2. Трудовые отношения. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Обеспечение занятости	5
Раздел 3. Рабочее время.....	11
Раздел 4. Время отдыха	17
Раздел 5. Оплата и нормирование труда.....	20
Раздел 6. Гарантии и компенсации.....	23
Раздел 7. Охрана труда и здоровья.....	24
Раздел 8. Урегулирование конфликтов.....	26
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности	26
10. Заключительные положения	28

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» и связанные с ними экономические отношения, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым региональным соглашением между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы, иными нормативными актами и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи», соблюдения социальных и трудовых прав работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон по выполнению требований законодательства о труде и принятых на себя обязательств.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» (далее - Учреждение) в лице директора, именуемого в дальнейшем, Работодатель;

- работники муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» в лице их единого представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования.

1.4. Стороны согласились в том, что Профком ППО выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников, не являющихся членами профсоюза.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников всех структурных подразделений Учреждения независимо от членства в профсоюзе.

1.6. Работодатель обязуется довести текст настоящего коллективного договора до сведения работников Учреждения не позднее 10 дней с момента его подписания Сторонами.

1.7. Профком ППО обязуется разъяснять работникам Учреждения

положения коллективного договора.

1.8.Срок действия коллективного договора:

1.8.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания, действует в течение трех лет и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8.2. В случае реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) Сторон коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8.3. В случае ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9.Общие обязательства сторон: Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на улучшение работы Учреждения и повышение материального благополучия каждого работника. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.9.4. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации. **Работодатель обязуется:**

а) принимать с учетом мнения Профкома ППО локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором, а также локальные нормативные акты, улучшающие положение работников Учреждения и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, направленные на:

- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации оплаты труда;

- обеспечение устойчивости роста заработной платы;
- реализацию социальных программ;
- повышение профессионального уровня работников;

б) при принятии решений по социальным вопросам предварительно согласовывать их с Профкомом ППО, обеспечивать Профком ППО необходимой информацией и нормативной документацией по рассматриваемому вопросу в установленный законодательством срок.

1.9.6. Профком ППО обязуется:

а) содействовать эффективной и качественной работе Учреждения присущими профсоюзу методами и средствами;

б) представлять и защищать социальные, трудовые права и профессиональные интересы работников в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, считая приоритетными следующие направления:

- повышение жизненного уровня работников;
- справедливая оплата труда;
- соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха;
- контроль по соблюдению Работодателем законодательства о труде;
- охрана труда и соблюдение техники безопасности;

в) осуществлять контроль по соблюдению в Учреждении действующего законодательства о труде, исполнению настоящего коллективного договора, правил и норм охраны труда и техники безопасности, соблюдению прав работников Учреждения;

г) осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, иных фондов Учреждения;

д) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

е) совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников;

ж) участвовать в работе аттестационной, наградной, тарификационной комиссий, комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда, а также в других комиссиях и советах Учреждения и осуществлять контроль за соблюдением порядка их работы;

з) направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего коллективного договора;

и) представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров;

к) представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

л) осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского

страхования;

м) осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

н) осуществлять контроль за своевременностью предоставления Работодателем в органы пенсионного страхования достоверных данных о заработке и страховых взносах работников;

о) оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелых заболеваний самого работника, гибели близких родственников, тяжелого материального положения;

п) способствовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении;

р) способствовать проведению работы по оздоровлению детей работников Учреждения;

с) обеспечивать подарками работников Учреждения, являющихся членами профсоюза ко Дню учителя, Новому году, 8 Марта, 23 Февраля за счет членских профсоюзных взносов;

т) поздравлять педагогических работников и творческие коллективы Учреждения с юбилейными датами.

1.9.7. Профком ППО вправе потребовать приостановки исполнения локальных актов, принятых в нарушение коллективного договора, и иных законодательных актов.

1.9.8. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, уставом Учреждения;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), соблюдать трудовую, производственную и технологическую дисциплину, соблюдать требования по качеству выполняемых работ;

- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников Учреждения, не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

- не разглашать ставшие им известными по роду деятельности сведения, относящиеся к служебной и коммерческой тайне Учреждения;

- не разглашать ставшие им известными по роду деятельности персональные данные, хранящиеся у Работодателя;

- соблюдать Корпоративные нормы и правила поведения работников (Приложение №2);

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения Профкома ППО:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Корпоративные нормы и правила поведения работников МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №2);
- Положение о повышении профессионального мастерства педагогических и руководящих работников МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №3);
- Положение об оплате труда работников (Приложение №4);
- Положение о Большом координационном совете МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №5);
- Положение о Малом координационном совете структурного подразделения МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №6);
- Положение о стимулирующем поощрении работников МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №7);
- Положение о порядке выплаты единовременных премий и оказания материальной помощи работникам МАУДО «ДТДиМ» (Приложение №8);
- План мероприятий по охране труда (Приложение №9);
- другие локальные нормативные акты.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через ППО в лице Профкома:

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- учет мнения Профкома;
- согласование с Профкомом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

Раздел 2. Трудовые отношения. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения.

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.1.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора хранится в Учреждении, другой - у работника.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе трудовая функция, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы, компенсации и другие.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об испытании, о неразглашении персональных данных, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя и другие.

В трудовом договоре должны быть указаны: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид и объем работы, поручаемой работнику); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты); режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника; а также при необходимости условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и другие.

2.1.8. Условия трудового договора, заключаемого с работником, не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.1.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, любыми доступными способами.

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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Российской Федерации.

2.1.10. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.1.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается Работодателем исходя из количества часов реализуемой дополнительной общеобразовательной программы, обеспеченности кадрами и других конкретных условий работы в Учреждении с учетом мнения Профкома ППО.

2.1.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается исходя из количества групп и детей, количества часов реализуемой дополнительной общеобразовательной программы в пределах фонда заработной платы.

2.1.13. Директор Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.1.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее в Учреждении помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.15. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома ППО.

2.1.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и может быть передана на этот период

для выполнения другим педагогическим работникам.

2.1.17. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.1.18. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя за исключением случаев уменьшения количества часов по дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп и обучающихся.

2.1.19. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по дополнительной общеобразовательной программе, изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.1.20. О введении изменений условий трудового договора Работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.1.21. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязуется в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.23. Допускается устанавливать работникам Учреждения нагрузку более чем на одну ставку основываясь на принципах разумности и целесообразности.

2.1.24. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с постановлением Администрации города Оренбурга, действующего на момент командировки.

2.2 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1.25. Работодатель определяет необходимость организации работы по профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд Учреждения.

2.1.26. Работодатель с учетом мнения Профкома ППО определяет перечень необходимых должностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития Учреждения и информирует работников о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

2.1.27. На период профессиональной переподготовки и обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства работодатель с

работником заключает ученический договор в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ

2.1.28. Работодатель обязуется:

- информировать работников о существующих формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (в разрезе специальности) один раз в три года;

- содействовать профессиональному обучению или дополнительно профессиональному образованию работников при наличии целевого финансирования;

- организовать повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих работников согласно Положению о повышении профессионального мастерства педагогических и руководящих работников МАУДО «ДТДиМ» (Приложение № 3);

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест информировать высвобождаемых работников о формах опережающего обучения для трудоустройства их на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты уровня квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- обязуется учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, в следующих случаях:

- а) при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- б) при переходе работников из другого образовательного учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276;

- в) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе, если не закончился срок действия квалификационной категории;

- г) при установлении оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист -

методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

д) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности).

2.1.29. Работник, прошедший профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет Учреждения, должен отработать в Учреждении не менее 3 лет, в противном случае при увольнении работник возмещает Учреждению затраченные на его обучение денежные средства.

2.3 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны договорились о следующем:

2.1.30. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

2.1.31. Укомплектование вакантных рабочих мест в структурных подразделениях Учреждения производить преимущественно за счет:

- перемещений работников внутри Учреждения;
- переквалификации высвобождаемых работников.

2.1.32. Работодатель уведомляет Профком ППО 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.

Увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.1.33. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.1.34. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата.

2.1.35. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Конкретное время определяется непосредственно руководителем и работником без ущерба для Учреждения.

2.1.36. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома ППО.

2.1.37. Работодатель обязуется в первоочередном порядке в счет установленной квоты трудоустраивать подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

2.1.38. При появлении в Учреждении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, при приеме на работу обеспечивается приоритет работникам, добросовестно работавшим в нем и ранее уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 3. Рабочее время

3. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени работников определяется уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), расписанием занятий, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома ППО, планом работы Учреждения, условиями трудового договора, должностной инструкцией работника и настоящим коллективным договором.

3.2. Для административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала (за исключением работников, занимающих должности «дворник», «уборщик помещений») устанавливается 5-тидневная рабочая неделя (40 часов),

Режим работы работников, занимающих должность «сторож», «вахтер», «гардеробщик», «дворник», «уборщик помещений», определяется графиком, графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю, и утверждается приказом директора с учетом мнения Профкома ППО.

3.3. Для педагогических работников (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты, педагоги-психологи, концертмейстеры) и младшего обслуживающего персонала (занимающих должность «дворник», «уборщик помещений») устанавливается 6-тидневная рабочая неделя.

3.4. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.6. Работникам из числа административного персонала, реализующих дополнительные общеобразовательные программы разрешается педагогическую нагрузку в объеме 9 часов реализовывать в пределах рабочего времени по основной должности.

3.7. Продолжительность ежедневной работы работников Учреждения, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания, определяется с учетом специфики работы с учетом мнения Профкома ППО и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения - 8 часов;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9. Режим работы работников из числа административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала (за исключением работников, занимающих должности «сторож», «вахтер», «гардеробщик», «дворник», «уборщик помещений»):

начало работы - 9.00 час.

перерыв для приема пищи и отдыха - с 13.00 час. до 14.00 час.

окончание работы - 18.00 час.

По личному заявлению работника допускается изменение режима работы, который регламентируется локальными актами Учреждения.

3.10. Работникам Учреждения, занимающим должность «Водитель», устанавливается ненормированный рабочий день.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется расписанием занятий и обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы Учреждения, уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

3.12. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

3.13. Педагогическим работникам нормы времени устанавливаются для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических

работников включается (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно- 10 гигиенических норм и рационального использования времени педагогического работника, которое утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома ППО.

3.14.Выполнение ненормируемой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.15.Работа педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными требованиями и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных дополнительной общеобразовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к занятиям, мероприятиям, изучению индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с организацией и проведения летней оздоровительной кампании, с соответствующей дополнительной оплатой труда;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые организуются в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся и приема ими пищи.

3.16.Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (пересмены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

3.17. Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (пересмен) между ними регламентируется Положением об организации и осуществлении образовательного процесса с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

3.18. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планами структурных подразделений, планом Учреждения (педсоветы, конференции и т.д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

3.19. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Учреждения.

3.20. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.21. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.22. Применение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.23. Каникулярное время, установленное для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников Учреждения, является для них рабочим временем.

3.24. В каникулярное время педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, вытекающих из их должностных обязанностей, квалификационными требованиями. Работа в каникулярное время регулируется графиками и планами работы. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора Учреждения.

3.25. В каникулярное время Работодатель вправе привлекать педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (оборудование кабинетов, мелкий ремонт, работа на прилегающей территории, работа в детском оздоровительно - образовательном лагере «Чайка», работа по подготовке детского лагеря к отдыху детей в каникулярное время и другое), дежурству в Учреждении в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, и с учетом положений действующего законодательством в области охраны труда.

3.26. В целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, Работодатель вправе привлекать педагогических работников на дежурство в Учреждении в пределах их рабочего времени.

3.27. График дежурства педагогических работников в Учреждении утверждается приказом директора Учреждения под личную подпись работника.

3.28. Дежурство педагогических работников в Учреждении начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается спустя 20 минут после их окончания.

3.29. К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов местного времени) не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.30. Продолжительность работы в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.31. Стороны пришли к соглашению, что применение сверхурочных работ по инициативе Работодателя возможно лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома ППО по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

Работодатель не вправе привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.32.Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее – особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.33.Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

3.34.С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

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

образовательной организации.

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

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

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

Раздел 4. Время отдыха

4.1. Режим времени отдыха педагогических и других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы, положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

4.2. В связи со спецификой работы Учреждения выходной день для педагогических работников определяется трудовым договором с работником, расписанием занятий, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (за исключением работников, занимающих должности: «сторож», «вахтер», «гардеробщик», «дворник», «уборщик помещений») выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.4. Для работников, занимающих должности: «сторож», «вахтер», «гардеробщик», «дворник», «уборщик помещений» выходные дни предоставляются по графику.

4.5. Работодатель обеспечивает возможность, работникам отдых и прием пищи в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.7. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома ППО, обязуются утвердить график отпусков за две недели до начала календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Изменение графика отпусков, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем допускается только с согласия работника и Профкома ППО.

4.9. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 56 календарных дней - педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- 42 календарных дня - директору Учреждения, заместителям директора по учебной, воспитательной, организационно-массовой и научно-

методической работе, педагогам дополнительного образования, концертмейстерам, педагогам-психологам, педагогам-организаторам, методистам, руководителям структурных подразделений.

Наименование должностей и продолжительность отпуска по каждой должности определяются постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.10.Работникам Учреждения, не указанным в пункте 4.9. настоящего коллективного договора, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

4.11.С учетом производственных и финансовых возможностей Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 14 календарных дней работникам Учреждения, не указанным в пункте 4.9.

4.12.Отпуск может быть предоставлен до наступления права на него (авансом) в случаях, предусмотренных законодательством или по соглашению сторон.

4.13.Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.14.При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы в Учреждении, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.15.О времени начала очередного оплачиваемого отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала под личную подпись. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.16.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника и Профкома ППО. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17.Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28

календарных дней, по письменной просьбе работника с учетом потребностей Учреждения и при наличии финансовой возможности может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.20. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный, не оплачиваемый, длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

4.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.22. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке в соответствии с трудовым законодательством работникам, впервые поступившим и успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения.

4.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленным федеральными законами Российской Федерации.

4.24. Работодатель обязуется предоставлять работникам кратковременные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- Для сопровождения 1 сентября (собственных) детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- бракосочетания самого работника - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (родственники по прямой

восходящей и нисходящей линии - родители и дети, бабушка, бабушка, внуки, брат, сестра, тетя, дядя) - 3 рабочих дня.

4.25. По желанию женщины Работодатель предоставляет ей социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с выплатой ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию в установленном законодательством размере до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.26. Работодатель обязуется предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть родственников и другие уважительные причины).

4.27. Работодатель обязуется предоставлять работникам 2 дня 1 раз в три года с сохранением за ними должности, места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

4.28. Работодатель обязуется предоставлять работникам пенсионного и предпенсионного возраста 2 дня 1 раз в год для прохождения периодического медицинского осмотра с сохранением за ними должности, места работы и среднего заработка. Для прохождения медицинского осмотра работник должен написать заявление и согласовать с работодателем выходные дни.

4.29. Работодатель предоставляет работникам, являющимся многодетными родителями имеющие 3 и более детей в возрасте до 12 лет ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, при этом обеспечивается право каждого работника на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2011 №197-ФЗ;

- Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Постановления Администрации города Оренбурга «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга» от 21.08.2020 № 1260-п;
- Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи»;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Отраслевого регионального соглашения между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы;
- мнения профсоюзного комитета ППО.

5.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно положению об установлении системы оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 4), разработанным в соответствии с Постановлением Администрации города Оренбурга «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга» от 21.08.2020 № 1260-п.

5.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – выплаты стимулирующего характера).

5.6. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты.

5.7. Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций устанавливаются согласно приложению 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 4).

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются трудовым законодательством, Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 4) и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты, которые не могут превышать МРОТ.

5.10. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Руководителю, воспитателям, вожатым, медицинским работникам ДООЛ «Чайка» за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится выплата в размере 35 % от должностного оклада. Согласно положению об оплате труда

5.12. В случае привлечения работника в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ)

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.13. В случае предоставления работнику по его желанию другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, до проведения в Учреждении специальной оценки рабочих мест по условиям труда, выплачиваются в размере 4% от должностного оклада.

После проведения специальной оценки рабочих мест работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, компенсационные выплаты устанавливаются в размере, определенном по ее результатам.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

5.15. К заработной плате работников Учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года №49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним

местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

5.16. Педагогическим работникам за специфику работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья производится доплата в размере 20% от должностного оклада.

5.17. Выплаты компенсационного характера для работников Учреждения устанавливаются Работодателем в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.18. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 4), локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом директора Учреждения.

5.19. Заработная плата работников Учреждения максимальными размерами не ограничивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.20. Расчетным периодом для начисления заработной платы устанавливается один календарный месяц с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.21. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно заработную плату за первую половину месяца 15 числа и за вторую половину месяца 30 (31) числа текущего месяца.

5.22. Изменение установленных форм и систем заработной платы, окладов (должностных окладов) работников Учреждения Работодатель производит с учетом мнения Профкома ППО.

5.23. Работодатель извещает работников Учреждения об изменении определенных сторонами условий оплаты труда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не менее чем за два месяца.

5.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

5.25. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1.1. Ежемесячно выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, определенным правительством Российской Федерации всем

педагогическим работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением (также во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.).

6.1.2. Обеспечивает бесплатное пользование работниками Учреждения собственным библиотечным фондом в образовательных целях.

6.1.3. Ходатайствует перед соответствующими гос. органами о предоставлении работникам Учреждения сертификатов на получение путевок в детские оздоровительно-образовательные лагеря.

6.1.4. Оказывает при наличии прибыли от средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, материальную помощь работникам Учреждения.

6.1.5. Обеспечивает работников детского оздоровительно-образовательного лагеря «Чайка» бесплатным питанием и бесплатным проживанием в качестве меры социальной поддержки.

6.1.6. Руководителям Образцовых коллективов —предоставлять 2 дня к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда и внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Добиваться выделения средств на выполнение мероприятий по охране труда, определенных Планом мероприятий по охране труда (Приложение № 9), в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда.

7.1.3. Подготовить всю документацию для проведения специальной оценки рабочих мест в Учреждении. Проводить специальную оценку рабочих мест в рамках выделенных финансовых ассигнований в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.4. Вести учет и ежегодный анализ причин травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися, составлять государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

7.1.6. Ежегодно организовывать проверку знаний работников Учреждения

по охране труда на начало учебного года.

7.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

7.1.8. Обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных первичных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивать младший обслуживающий персонал специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), Приложениями №№ 1, 2, 3 к Плану мероприятий по охране труда (Приложение № 9).

7.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.11. Сохранять место работы (должность) и не менее двух третей среднего заработка 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.

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

7.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома ППО.

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

7.1.16. Создать в Учреждении условия для работы комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов Профкома ППО.

7.1.17. Совместно с Профкомом ППО осуществлять проведение проверок состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

7.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам

комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

7.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.20. Информировать Профком ППО в течение первого месяца нового календарного года о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Учреждением на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

Раздел 8. Урегулирование конфликтов

8.1.Работодатель обязуется обеспечить упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, мешающих нормальному ритму производства и ходу выполнения настоящего коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

8.2.Представители Работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3.Профсоюз воздерживается от объявления забастовок в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

8.4.При возникновении конфликтных ситуаций и разногласий коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1.Стороны договорились о том, что

9.1.1. 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.

9.1.2. Работодатель предоставляет Профкому ППО в бесплатное пользование помещения с оборудованием, отоплением, освещением для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, транспорт, телефон и другие средства, необходимые для профсоюзной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.1.3. Работодатель предоставляет и осуществляет хозяйственное

содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану помещений и других объектов, переданных Профкому ППО в бесплатное пользование.

9.1.4. Работодатель предоставляет Профкому ППО необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Учреждения.

9.1.5. Работодатель ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам Учреждения бесплатно при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы.

9.1.6. Работодатель не вправе задерживать перечисление членских профсоюзных взносов.

9.1.7. Работодатель обеспечивает гарантии работникам, входящим в состав Профкома ППО и не освобожденным от основной работы, предусмотренные законом о профсоюзах и настоящим Коллективным договором:

- привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с согласия Профкома ППО;

- увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации председателя Профкома ППО, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.1.8. Председателю, членам Профкома ППО, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных функций (участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях) Работодателем гарантируется освобождение от основной работы по письменному представлению Профкома ППО и сохранение на этот период среднего заработка.

9.1.9. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения Профкома ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;

- создание комиссий по охране труда, рассмотрению трудовых споров и других;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда;
- размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней после его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результате контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.1.4. Стороны пришли к соглашению о том, что в течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе предложить внести в коллективный договор изменения и дополнения.

10.1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

10.1.6. Принятые изменения и дополнения Работодатель и Профком ППО доводят до сведения всех работников Учреждения.

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

10.1.8. Действия настоящего коллективного договора распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2022 года.

10.1.9. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.