От работодателя:

Директор МАУ ДО
«ДТ п. Селенгинск»

_____ Н.М. Черниговская
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель
общего собрания работников
МАУ ДО «ДТ п. Селенгинск»

_____ Л.А.Трубачеева
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор

муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» муниципального образования «Кабанский район»

на 2025- 2028 годы

п. Селенгинск, 2025 г

Оглавление

Раздел 1. Общие положения 2
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор 3
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха 7
Раздел 4. Оплата труда 11
Раздел 5. Социальные гарантии 13
Раздел 6. Меры поощрения за успехи в работе 14
Раздел 7. Охрана труда и здоровья 14
Раздел 8. Поддержка молодых специалистов 16
Раздел 9.Социальное партнерство и координация дейсвий коллективного договора 18
Раздел 10. Разрешение трудовых споров 20
Раздел 11. Заключительные положения 20

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» муниципального образования «Кабанский район».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
-Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
-Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» муниципального образования «Кабанский район» Черниговской Натальи Михайловны;

Работники ДТ в лице их представителя - председателя общего собрания работников.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, изменении типа учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10.Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12.Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года включительно.

Раздел 2 . ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до пяти лет, установленный Учредителем.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДТ и не

могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения, прием на работу проводить в соответствии с требованиями Профессиональных стандартов.

2.3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей ;
виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

- не включать в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

2.3.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Работники учреждения, включая руководителя, реализующих дополнительные общеразвивающие программы дополнительного образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в группе, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты труда.

2.3.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.3.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает

увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

2.5. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для педагогических работников:

- имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- участников специальной военной операции и членов их семей.

3. Сообщать общему собранию работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.9. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки

в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, если позволяет ФОТ.

2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

2.14. Общее собрание работников организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.15. Стороны, исходят из того, что с работниками, включая руководителя образовательной организации, реализующие основные и дополнительные общеразвивающие программы дополнительного образования, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного персонала ДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- бухгалтер,
- заместитель директора по учебно - воспительной работе,
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней.

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

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

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

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях

3.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом интересов детей, рационального использования рабочего времени педагога и установленных санитарно-гигиенических норм. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ДТ (заседания педагогического совета, методического совета, общего собрания работников, совещания, родительские

собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Каникулярное время считается рабочим для всех сотрудников ДТ, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

3.8. Работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения общего собрания работников ДТ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения общего собрания работников ДТ.

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

3.12. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

3.14.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.15. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- проводы в армию – 1календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- сотрудникам прошедших вакцинацию от COVID- 19- 2 календарных дня;

3.16. При наличии финансовых возможностей предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.18 . Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.21. Время отдыха Работников ДТ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст. 111 ТК РФ).

3.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ДТ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие

праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения общего собрания работников.

3.23. Общее собрание работников обязуется:

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

3.23.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

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

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме («20» числа текущего месяца и «5» числа следующего месяца).

Перед выплатой заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.4. .Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности — на 1 год, с момента выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет - на 1 год, с момента выхода из отпуска;

- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до года, после выхода из отпуска;

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и участия в СВО - 1 год, после даты демобилизации;

- временной нетрудоспособности длящейся свыше двух месяцев, либо случая нетрудоспособности во время аттестационных процедур — срок до 4 месяцев, с момента выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;

- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда.

4.5. Работодатель обязуется не привлекать педагогов дополнительного образования к выполнению обязанностей администрации ДТ по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями,

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

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

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

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

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

4.14. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в «Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» муниципального образования «Кабанский район», состоит из должностного оклада.

4.15. Размер должностного оклада Работника устанавливается на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» муниципального образования «Кабанский район».

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

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

4. 18. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

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

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Сохранение места работы (должности), в случае направления работника в служебную командировку;

5.2. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам ДТ;

5.3.Премирование лучших педагогов дополнительного образования за достижения в педагогической деятельности по результатам конкурса, проводимого

среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет,

5.4.Стороны содействуют:

5.4.1.Повышению качества жизни сотрудников и обучающихся;

5.4.2.Обеспечению безопасных и комфортных условий труда;

5.4.3.Реализации социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством;

5.4.4.Популяризации физической культуры и спорта

Раздел 6.МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, успехи в обучении и воспитании обучающихся, инновации, за продолжительную и безупречную работу в организации и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование из фонда экономии заработной платы;
- награждение почетной грамотой МАУ ДО «ДТ п. Селенгинск», МКУ «РУО», Администрации МО «Кабанский район», Министерства образования и науки РБ и РФ;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Республики Бурятия»;
- представление к награждению государственными наградами.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения ее коллектива и вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

6.3. Сотрудники могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения при наличии экономии ФОТ (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием):

- при достижении 50 лет – 0,5 должностного оклада;
-при достижении 55 лет, 60лет, 65 лет – 1 должностной оклад.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА ИЗДОРОВЬЯ.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2.3.Проводить обучение по охране труда, проверку знаний по охране труда работников ДТ не реже 1 раза в три года.

7.2.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников организацией.

7.2.7.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.2.8. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров, в т.ч. прохождение обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников в соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

7.2.9.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.10.Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.2.12. Создать на паритетной основе совместно с общим собранием работников организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.13.Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

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

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

7.5.3.Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.5.4.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5.Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной.

7.6. Общее собрание работников обязуется:

7.6.1.Осуществлять общественный контроль над состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.6.2.Осуществлять контроль над соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.6.3.Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.6.4.Предъявлять требования к руководителям ДТ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

7.7. Работники обязуются:

7.7.1.Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.7.2.Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.7.3.Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.

7.7.4.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.7.5.Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.8. Стороны обязуются:

7.8.1.Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Договором.

7.8.2.Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в ДТ и своевременно информируют Работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

8.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц не старше 35 лет, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года с момента получения образования;

8.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

8.3.Статус молодого специалиста сохраняется, и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

8.4.Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Бурятия, устанавливается единовременная стимулирующая выплата.

Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

8.6. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

8.7. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

8.7. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

8.7.1.Содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

8.7.2.Создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места;

8.7.3.Организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации[1];

8.7.4.Материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

8.7.5.Создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

8.7.6.Проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.Содействовать обеспечению участия представителя общего собрания работников ДТ в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм оплаты труда.

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально - трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

9.1.2..Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3..Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4.Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2.Работодатель обязуется:

9.2.1.Предоставлять общему собранию работников по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

9.2.2.Обеспечивать:

- участие представителя общего собрания работников в работе органов управления учреждением (наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

9.2.3. Работодатель с учетом мнения представителя общего собрания работников (по согласованию) осуществляет

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- в формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

9.3.1.Работодатель с учетом мнения представителя общего собрания работников *(по согласованию)* принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- режим рабочего времени работников в случае простоя;

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

9.4.Общее собрание работников осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

9.5. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

9.6.Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9. 7.Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу.

9.8.Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников.

9.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

9.10.Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ДТ и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 11. Заключительные положения

Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании Работников ДТ.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании Работников.

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

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
20 (двадцать) листов
Директор МАУ ДО «ДТ г. Селенгинск»
Н.М. Черниговская