

От работодателя:

Директор МАУ ДО
«ДТ п. Селенгинск»



Н.М.Черниговская
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель
совета трудового коллектива
организации

П.К. Глушкова
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор

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

на 2022- 2025 годы

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	3
Раздел 3. Обеспечение занятости.....	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 5. Оплата труда.....	10
Раздел 6. Условия и охрана труда.....	12
Раздел 7. Социальные гарантии	15
Раздел 8. Меры поощрения за успехи в работе	15
Раздел 9. Поддержка молодых специалистов	16
Раздел 10. Гарантии и деятельность Общего собрания работников	17
Раздел 11. Разрешение трудовых споров	18
Раздел 12. Заключительные положения	19

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:

- 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. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Селенгинск» Черниговской Натальи Михайловны; Работники ДТ в лице их представителя - председателя общего собрания работников

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДТ.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников ДТ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на 2022-2025 (на 3 года) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с Общим собранием работников.

1.14. Работодатель обязуется:

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

1.15. Работники обязуются:

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

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника

Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

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

2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации и др.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается Работодателем в соответствии со ст. 333 ТК РФ в размере не более 36

часов в неделю с учетом количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДТ по согласованию с Общим собранием работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора и с учетом положений коллективного договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.9. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится 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.

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Работодатель обязуется:

- Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.
- Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
- Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.
- Устанавливать учебную нагрузку Работникам не ниже ставки (18 учебных часов); объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.18. Работники обязуются:

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

2.19. 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

Раздел 3. Обеспечение занятости

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

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

3.1.2. 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.

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

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

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

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

3.2. Стороны договорились:

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. 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.

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

Объём 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.

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

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

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

4.6. 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 объёма их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.7. 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. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с 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.

4.9. 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.

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

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего 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.

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

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

О времени начала отпуска Работник должен быть 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.

4.12. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью 3 дня. (Статья 119 ТК РФ).

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- сотрудникам прошедших вакцинацию от COVID- 19- 2 календарных дня;
- другие случаи – в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных 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.

4.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

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

4.20. 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.

Раздел 5. Оплата труда

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

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (05 и 20 числа месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

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

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

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

5.13. Размер должностного оклада Работника устанавливается на основании штатного расписания МАУ ДО «ДТ п. Селенгинск».

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

5.10. 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.

5.11. Работнику производятся ежемесячные выплаты стимулирующего характера из фонда оплаты труда (ФОТ) согласно Положению о порядке распределения субсидии на увеличение ФОТ для педагогических работников МАУ ДО «ДТ п. Селенгинск», Положения о премировании работников МАУ ДО «ДТ п. Селенгинск».

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

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

- Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- Проводить обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.
- Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников организацией.
- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.
- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать на паритетной основе совместно с общим собранием работников организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.4. 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.

6.5. Работники обязуются:

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

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной.

6.6. Общее собрание работников обязуется:

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

6.7. Работники обязуются:

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

6.8. Стороны обязуются:

- 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.

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

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении Работникам ДТ путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования.

7.2. Содействовать выделению для детей сотрудников ДТ:

- путевок в летние оздоровительные лагеря, санатории.

7.3. Ходатайствовать перед вышестоящими органами: МКУ «РУО»:

- о продлении и сохранении срока действия квалификационной категории Работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет до достижения работником пенсионного возраста;
- о продлении действия квалификационной категории после истечения срока её действия не более чем на один год в следующих случаях:
 - в случае длительной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ, сменой места жительства.

Раздел 8. Меры поощрения за успехи в работе

8.1. 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.

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

8.3. 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, 60 лет, 65 лет – 1 должностной оклад.

Раздел 9. Поддержка молодых специалистов

9.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

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

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.

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

9.2. 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 в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

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

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

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

9.4. 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:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации¹;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Раздел 10. Гарантии и деятельность Общего собрания работников

Работодатель:

10.1. Соблюдает права и гарантии общего собрания работников, способствует его деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий данной деятельности и не препятствует его функционированию в ДТ.

10.2. Предоставляет общему собранию работников полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, направляемых ДТ, о нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы Работников ДТ.

10.3. Обязан предоставить общему собранию работников безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.4. Признает, что в состав аттестационной комиссии входит представитель общего собрания работников.

10.5. Работа на выборной должности председателя общего собрания работников признается значимой для деятельности ДТ и принимается во внимание при награждении Работников, их аттестации.

10.6. Члены общего собрания работников включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других, обеспечивается участие председателя в совещаниях при директоре.

10.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с общим собранием работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, по инициативе Работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы внерабочие праздничные и выходные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика отпусков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ).

Общее собрание работников:

10.8. Участвует в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда Работников ДТ, в подготовке и совершенствовании нормативных правовых актов, затрагивающих социально трудовые и профессиональные интересы Работников ДТ.

10.9. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива ДТ.

10.10. Вносит предложения о социальных гарантиях работников ДТ.

10.11. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и компенсаций, занятости и увольнения в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.12. Всемерно содействует реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.13. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей:

- соблюдение законодательства и других нормативных актов по охране труда и окружающей среды
- проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренные КД;
- принимает участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда;
- предъявляет требования к Работодателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

Раздел 11. Разрешение трудовых споров

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

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

Раздел 12. Заключительные положения

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

12.1. Контроль за выполнением 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.

12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников ДТ.

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

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576049

Владелец Черниговская Наталья Михайловна

Действителен с 10.03.2022 по 10.03.2023