

«От работников»

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности

 Н. А. Ральникова

от «01» марта 2024 года

«От работодателя»

Директор МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска»

 Е. А. Тимакова

«01» марта 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ
ЦЕНТР ГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ» НА 2024 - 2027 ГОДЫ**

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 0639.14.08
92300.92310.10138

01.03.2024 2024г.

 С.И. Матвеев
Ф.И.О.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» в лице директора Тимаковой Елены Александровны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные председателем СООС в лице Ральниковой Натальи Александровны, именуемым далее «Председатель».

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СООС коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Калининградской области. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами. Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и названными соглашениями, включению в коллективный договор и выполнению не подлежат.

1.7. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня

подписания его обеими сторонами, действует с «01» марта 2024 года по «28» февраля 2027 года.

1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

II. Обеспечение занятости работников и повышение квалификации

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебно-педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на учебный год. Уменьшение или увеличение учебно-педагогической нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения совета органа общественной самодеятельности. В случае уменьшения часов педагогической работы по учебному плану, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных

ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.

2.12. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ).

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

2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается представитель совета органа общественной самодеятельности.

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
- имеющие государственные и правительственные награды.

2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников СООС предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.18. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.19. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника

продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.21. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

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

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- учетом мнения совета органа общественной самодеятельности снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Рабочее время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с советом трудового коллектива.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников по штатному расписанию составляет:

- административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал – 40 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор – 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.3. Устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя. Общий выходной день - воскресенье.

3.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения совета органа общественной

самодетельности и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной, нерабочий и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) МАУ ДО «ДИОЦ гор. Гвардейска».

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с советом органа общественной самодеятельности не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения совета органа общественной самодеятельности и по письменному распоряжению работодателя.

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

Разделение его на части не допускается, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, не производится. Допускается присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работникам-совместителям, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Длительный отпуск не оплачивается.

3.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- бракосочетания – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- председателю совета органа общественной самодеятельности за общественную работу – 3 календарных дня;
- на бракосочетание детей – 3 календарных дня.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,

федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

3.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями.

3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится на другой срок, согласованный между работодателем и работником.

3.13. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в пределах экономии средств на оплату труда.

3.14. Руководитель применяет меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.15. Руководитель извещает работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.16. Стороны договорились:

3.16.1. Работник имеет право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

3.16.2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

3.16.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.16.4. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.16.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

IV. Условия и охрана труда и здоровья

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

4.1. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

4.1.1. Обеспечить:

- здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ);

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом,

инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами;

- проведение ежедневной влажной уборки кабинетов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений;

- режим труда и отдыха работников.

4.1.2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно–гигиенических условий содержания помещений.

4.1.3. Организовать контроль за состоянием условий труда и специальной оценки труда прочих мест.

4.1.4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

4.1.5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

4.2. Организовывать:

- ежегодные обязательные периодические профилактические медицинские осмотры работников (ст. 214 ТК РФ);

- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 214, 216 ТК РФ);

- санитарно-бытовое оснащение кабинетов в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.214,216.3 ТК РФ);

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

Предоставлять совету органа общественной самодеятельности информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с советом органа общественной самодеятельности расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 214, 229 ТК РФ).

4.3. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ).

4.4. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

4.5. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается по заключению учреждений медико–социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

4.6. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

4.7. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ).

Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

4.8. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

4.9. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

4.11. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

4.12. Создать на паритетной основе совместно с советом органа общественный самодетельности комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, работу комиссии строить на принципах социального партнерства (ст. 224 ТК РФ) (Приложение 6).

4.12.1. В состав комиссии, кроме руководителя учреждения, председателя комиссии, входят представитель администрации - ответственный по охране труда и уполномоченный по охране труда от совета органа общественной самодетельности.

4.12.2. Обучение по охране труда в установленном законом порядке проходят все члены комиссии по охране труда.

4.12.3. Обязанности ответственного по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать работодателю о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

V. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения, а именно:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.2. Выплачивать стимулирующие выплаты к ставкам молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, а также педагогическим работникам за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почётный работник образования РФ» в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на основании Федерального Закона от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных

страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»).

VI. Оплата и нормы труда

6.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДЮЦ гор. Гвардейска».

6.1.2. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников автономных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения совета органа общественной самодеятельности;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

6.1.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.1.4. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательных учреждений предусматривают увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату), не учитывается оплата труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), доплата за совмещение временно отсутствующего работника, совмещении профессии либо расширение зон обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

6.1.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Оплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя учреждения, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день, наряду с должностным окладом в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы, включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, в соответствии со статьей 153 ТК РФ (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П).

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

6.1.8. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2. Размеры премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с советом органа общественной самодеятельности и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения на премирование

и оказание материальной помощи работникам.

6.4. Выплата заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется путем перечисления на указанный работником счет в банке не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца — за первую половину отработанного месяца и 1 число следующего месяца — за вторую половину отработанного месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.4.2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.4.3. Оплату труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.4.4. В период отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VII. Гарантии прав совета органа общественной самодеятельности

Стороны договорились:

7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете органа общественной самодеятельности.

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

7.3. Увольнение работника, являющегося членом СООС, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения СООС.

7.4. Работодатель предоставляет совету органа общественной самодеятельности безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям хранения документации, а также для проведения собраний, заседаний, возможности проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения уголка СООС в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. Работодатель предоставляет СООС необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.7. Председатель СООС включается в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному

страхованию и др.

7.8. Работодатель согласовывает с СООС следующие вопросы:

- утверждение должностных обязанностей работников, инструкций по охране труда;
- график предоставления отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

7.9. Работодатель рассматривает с учетом мнения СООС следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда.

VIII. Обязательства СООС

СООС обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе Наблюдательного совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социального страхования и других.

8.6. Содействовать осуществлению культурно–массовой и физкультурно–оздоровительной работы в образовательном учреждении.

8.7. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
- состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области».

9.2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. СООС обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора ежегодно.

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

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

9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

2. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (приложение № 2);