

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАРЕЧЕНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
ТОЦКОГО РАЙОНА
НА 2022-2025г.

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудоуственного коллектива
МБУ ДО ЗДШИ
«12» 05 2022 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО ЗДШИ



Ю.В. Трофимова

«12» 05 2022 года
М.П.

От работников:

Представитель трудоувого коллектива

Н.С. Минаева

«12» 05 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В ГКУ «Центр занятости населения Тоцкого района»

Регистрационный № 16 от «12» 05 2022 года

Директор ГКУ «ЦЗН Тоцкого района»



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	4
3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	6
4. Рабочее время.....	8
5. Время отдыха.....	8
6. Оплата и нормирование труда.....	10
7. Охрана труда.....	11
8. Социальная защита молодежи.....	13
9. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.....	13
10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.....	13
11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	15
12. Заключительные положения.....	17

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Трофимовой Юлией Владимировной (далее – работодатель) и Минаевой Наилей Салаватовной (далее – представитель трудового коллектива), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, Генерального соглашения, отраслевого тарифного и регионального отраслевого соглашения и распространяется на всех работников учреждения и ее структурных подразделений.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами, Генеральным соглашением, а также отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

1.4. представитель трудового коллектива, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников учреждения, представляющим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает представителя трудового коллектива МБУ ДО ЗДШИ, как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений иницировавшей их стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и утверждения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по

сравнению с настоящим коллективным договором, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения.

1.9. Соблюдение порядка учета мнения представителя трудового коллектива как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности школы, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих в соответствии с утвержденной сметой;

- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации работников;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 30 числа каждого месяца;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности учебного процесса и производства, использовать передовой опыт коллег;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в школе;
- беречь имущество школы, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба школе, его имуществу и финансам;
- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории школы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (педагогических работников), с предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя трудового коллектива, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с ТК РФ, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями, коллективным договором организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя;
- заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя организации, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и с учетом мнения представителя трудового коллектива;
- привлекать и использовать в школе иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства;
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры школы, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителя трудового коллектива;
- сообщать представителю трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или

штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца;

– разрабатывать совместно с представителем трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения школы, в которых не допускать ликвидации школы, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления представителя трудового коллектива (не менее чем за три месяца);

– представлять не позднее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников – не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

– считать высвобождение работников массовым, если сокращается 12 или более работников в течение 120 календарных дней;

– обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на

предприятии;

- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;

– использовать с учетом мнения представителя трудового коллектива внутрипроизводственные резервы школы для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- ограничить прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники школы;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

• использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с представителем трудового коллектива и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

• расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

– не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

– предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством;

– заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

– не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации отдельные категории работников в соответствии с законодательством;

– разработать, принять и обеспечить выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств школы при наличии финансирования;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в школе и через центр занятости;
- обеспечить меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями;
- обеспечить выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников школы составляет 40 часов в неделю для административно-управленческого персонала. Для педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией).

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99 ТК РФ.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, с учетом мнения представителя трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя, а также в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Табель учета фактически отработанного рабочего времени для педагогических работников ведется в академических часах. Перерывы между учебными занятиями в рабочее время не входят.

РАЗДЕЛ 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью: преподавателям, концертмейстерам, директору, заместителям директора – 56 календарных дней, работникам – 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным

категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска до пяти календарных дней следующим работникам школы с ненормированным рабочим днем: документовед, специалист по кадрам, секретарь учебной части, комендант, заведующий хозяйством, кастелянша, программист, библиотекарь.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. По письменному заявлению педагогического работника школы, стаж непрерывной преподавательской работы которого составляет не менее 10 лет (а также в случаях, когда с момента предоставления последнего длительного отпуска сроком до одного года прошло не менее 10 лет), ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Данный отпуск по согласованию с работодателем может быть разделен на части, а также присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск сроком до одного года подлежит продлению в случае наступления его в период временной нетрудоспособности. Длительный отпуск предоставляется работникам, работающим по совместительству, на тех же условиях, что и для основных работников школы.

5.9. Оплата отпусков:

– исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.10. Сотрудникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) и получившим соответствующий медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или медицинских противопоказаниях к вакцинации и (или) перенесенном заболевании, вызванном новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) один раз в течение календарного года предоставляется два дополнительных оплачиваемых выходных дня с сохранением денежного содержания как за фактически отработанное время.

5.11. Гарантии и компенсации сотрудникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра сотрудник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем сотрудник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день сотруднику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов сотруднику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за сотрудником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

РАЗДЕЛ 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Оплата труда работников школы производится на основе Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Зареченская детская школа искусств» Тоцкого района, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

6.3. Заработная плата педагогических работников складывается из учебной нагрузки, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных надбавок. Учебная нагрузка рассчитывается на учебный год. Оплата за учебную нагрузку для основных педагогических работников распределяется равными долями на 10 месяцев, для совместителей – по фактически отработанному времени.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда при условии полного выполнения норм труда за ставку заработной платы.

6.5. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;

- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), педагогическим работникам – не менее 2/3 стоимости педагогического или концертмейстерского часа;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

- выплачивать премию согласно Положению о системе оплаты труда с учетом мнения представителя трудового коллектива;

- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;

– производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

– выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца **15-го и 30-го числа, в феврале 15-го и 28-го числа.**

– извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

– форма расчетного листка утверждается работодателем;

– при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;

– извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца;

– производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

6.7. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпов роста оплаты труда работников.

6.8. Работодатель обязуется:

– совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, педагогических работников, служащих и рабочих учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.

РАЗДЕЛ 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает и укрепляет службы охраны труда в организации. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и трудового коллектива комиссию по охране труда. .

7.3. Работодатель обязуется:

– запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников при наличии финансирования;

– обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью в соответствии с установленными нормативами;

- участвовать на паритетных началах совместно с представителем трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором;
- организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

7.4. Работник учреждения в области охраны труда обязан:

- 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 периодические медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8. Социальная защита молодежи

8.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 9. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.

9.2. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом

исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда».

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда».

РАЗДЕЛ 10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за разъездной характер работы;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

3) выплаты за работу в особых климатических условиях;

10.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](#) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

10.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну - устанавливается в размере и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

10.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый размер доплаты – не менее 35 % от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в месяц.

10.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

10.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

11.1. Положением об оплате труда работников муниципального учреждения может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера к окладу. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников, в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Решение об установлении данных выплат руководителям структурных подразделений, главным специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителя принимается по представлению заместителей руководителя учреждения, остальных работников, занятых в структурных подразделениях – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

11.2. Рекомендуемый перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам муниципальных учреждений культуры. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

б) за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- работникам учреждений образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, образования. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 25%.

- работникам рабочих профессий в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 25%.

в) за качество выполняемых работ - устанавливается работникам муниципальных учреждений образования:

- за почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- за наличие ведомственного нагрудного знака – до 5%;
- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный», «Ветеран труда»- до 15%;
- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Образцовый коллектив» - до 30%;

Выплата стимулирующего характера устанавливается по одному из имеющихся оснований, которое имеет большее значение.

г) премиальные выплаты – устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) – период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Премирование работников по итогам работы за период осуществляется на основании выполнения утвержденных руководителем учреждения показателей (индикаторов) эффективности деятельности работников.

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей (индикаторов) эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период в учреждении может создаваться коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом принятия решений о премии.

Степень выполнения каждого показателя (индикатора) эффективности деятельности работника может оцениваться в баллах, очках и других оценочных критериях.

В случаях, если показатель (индикатор) эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей (индикаторов) эффективности работников также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей (индикаторов) эффективности деятельности работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей (индикаторов), размер премии устанавливается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей (индикаторов).

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

11.3. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 12.05.2022г.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.