

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Оздоровительно-образовательный центр

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2022 по 2025 годы

От работодателя:

Директор МБУДО ООЦ

Н.Н. Трифонова

«03» 06 2022г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО ООЦ

Е.П.Мифтакова

2022г.



Коллективный договор принят решением
Общего собрания работников
(протокол № 1 от «02» 06 2022 г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«19» июля 2022

Запись за № 136-48

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Оздоровительно-образовательного центра (далее - Центр), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Оздоровительно-образовательного центра в лице директора Трифоновой Надежды Николаевны;

- работники Центра, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Мифтаковой Елены Петровны.

1.3. 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 учреждения по сравнению с законодательством, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг., отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Центра представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.16. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (далее - профком) первичной профсоюзной организации:

- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Центра;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

Работодатель при согласовании с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт не может быть принят.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО ООЦ (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МБУДО ООЦ (Приложение № 3);
- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО ООЦ (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБУДО ООЦ (Приложение № 5);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБУДО ООЦ на новый учебный год (Приложение № 6);
- Перечень профессий и должностей работников МБУДО ООЦ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);
- другие локальные нормативные акты.

Вышеперечисленные локальные нормативные акты принимаются на Общем собрании работников.

1.19. Настоящий коллективный договор не ограничивает права Центра на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и 9 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.21. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

Стороны договорились:

1.22. В целях содействия развития социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.23. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров.

1.24. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.25. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора в соответствии с «Планом проведения мероприятий по выполнению коллективного договора», составленного на календарный год.

1.26. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются (в январе текущего календарного года) о его выполнении на Общем собрании работников Центра.

Работодатель обязуется:

1.27. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.28. Знакомить под подпись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

1.29. Довести под подпись текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти рабочих дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.30. Содействовать эффективной работе Центра.

1.31. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

1.32. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.33. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Центре.

1.34. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Работники обязуются:

1.35. В случае выполнения работодателем условий коллективного договора не участвовать в проведении забастовок, однако профсоюзный комитет оставляет за собой

право участия в общероссийских, областных, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

Раздел 2. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приёме на работу, до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.8. Оговаривать в трудовом договоре условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Устанавливать объём учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБУДО ООЦ на новый учебный год» (Приложение № 6).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. До ухода в очередной отпуск знакомить под подпись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в группах до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год, при условии сохранения контингента обучающихся.

2.15. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе работодателя в текущем учебном году без согласия самого работника, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам либо сокращения количества обучающихся.

2.16. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Центре, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагогические работники, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.17. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.18. Изменять определенные сторонами условия трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) (ст. 74 ТК РФ).

2.19. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

2.20. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.21. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.22. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные инструкции для каждого работника, разработанные в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ООЦ» (Приложение № 1).

2.23. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте, у заместителей директора.

Работники обязуются:

2.24. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.25. Соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка», установленный режим работы и инструкции по охране труда.

2.26. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.27. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МБУДО ООЦ (Приложение № 2 к «Правилам внутреннего трудового распорядка МБУДО ООЦ»).

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны договорились:

3.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра (ст. 196 ТК РФ).

3.5. Обеспечивать повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Работодатель обязуется:

3.7. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (в учреждении с численностью работающих 30 и более человек) (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской

Федерации на 2021–2023 г.г., отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021 - 2023 годы).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.8. Принимать решение о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, направлять в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.11. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.12. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.13. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.14. Не реже одного раза в три года обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности.

3.15. При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.16. Ежегодно предусматривать выделение средств из сметы общеобразовательного учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.17. В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.18. В случае направления работника на курсы для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, аспирантуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по заочной и очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.20. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные с. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

3.21. Организовывать проведение аттестации педагогических работников соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276.

3.22. При аттестации педагогических работников образовательной организации, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет Центра может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 5.45 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.23. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от реализуемой программы.

3.24. Основанием для выполнения п.п. 3.23 - 3.24. являются: Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г., отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы.

3.25. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.26. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников Центра в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.27. Сохранять, после увольнения в связи с сокращением численности или штата - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена профсоюза, осуществлять содействие им в поисках работы.

3.28. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

3.29. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени работников в образовательном учреждении определяется:

- «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ООЦ», утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утверждённым работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым под подпись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

Работодатель обязуется:

4.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания приёма пищи в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ООЦ» (Приложение № 1).

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.3. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочим, служащим, руководителям структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, сокращённую продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

4.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательного учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), 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, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

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

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.9. Привлекать работников к сверхурочным работам по распоряжению работодателя только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.10. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. 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).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

4.12. В период летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы педагогических работников в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.13. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом 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.

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

График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников.

4.14. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда не менее 7 календарных дней в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.15. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.16. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.18. По возможности предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.20. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства - до 3 рабочих дней;
- на юбилей работника - до 2 рабочих дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- для проводов детей в армию - до 3 рабочих дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам, мужьям 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - до 3 рабочих дней;
- членам профсоюзного комитета - до 2 дней рабочих дней;

- другие случаи рассматриваются руководителем Центра индивидуально.

4.21. Сохранять объём учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменение только с письменного согласия работника).

4.22. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом график сменности для работников образовательного учреждения, имеющих сменный режим работы. С графиком сменности своевременно знакомить работников за месяц до вступления его в силу под подпись (ст. 103 ТК РФ).

4.23. Продолжительность собрания работников, педагогических советов не должна превышать четырёх часов.

4.24. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

4.25. Педагогическим работникам предоставлять 4 методических дня в году в свободное от учебных занятий время (во время каникул) для подготовки к прохождению аттестации, для работы над методической темой, в том числе за пределами Центра.

4.26. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

4.27. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

4.28. Привлекать к работе в городском оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей всех педагогических работников и с их письменного согласия.

4.29. На рабочих совещаниях, собраниях педагогического коллектива обсуждать с работниками условия работы в городском оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, подводить итоги работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.30. Осуществлять общественный контроль соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Центра в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда.

5.2. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

5.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным «Положением об оплате труда работников МБУДО ООЦ» и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО ООЦ» (Приложение № 4).

5.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУДО ООЦ» (Приложение № 3).

Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО ООЦ» (Приложение № 4), за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.6. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

5.7. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

5.9. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпотребнадзора.

Работодатель оплачивает время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивает не менее 2/3 должностного оклада. В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, 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.

5.10. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.11. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБУДО ООЦ (Приложение № 3);
- Положение о регламенте стимулирующих выплат работникам МБУДО ООЦ (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБУДО ООЦ (Приложение № 5).

Вышеперечисленные локальные нормативные акты принимаются на Общем собрании работников и являются приложениями к коллективному договору.

5.12. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов от размера фонда оплаты труда). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При централизованном увеличении фонда оплаты труда образовательного учреждения в первую очередь производить индексацию заработной платы работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.13. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в «Положение об оплате труда работников МБУДО ООЦ» (Приложение № 3) по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14. В случае изменения действующей в Центре системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.15. Образовательная организация не допускает снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждения, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

5.16. Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 70 процентов.

5.17. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в РФ, на который должен быть применен районный коэффициент.

5.18. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 5.17.

5.19. Считать важным создание системы наставничества в образовательном учреждении.

Предусматривать в «Положении об оплате труда работников МБУДО ООЦ» доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 3 000 рублей.

5.20. Основанием для выполнения п. п. 5.9. - 5.19. являются: Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг., отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы.

Работодатель обязуется:

5.21. Определять с учётом требований законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие

коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

5.22. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МБУДО ООЦ (Приложение № 3), не могут противоречить действующему законодательству.

5.23. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы.

5.24. Устанавливать ежегодно 1 сентября приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.25. Знакомить под подпись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.26. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

5.27. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.28. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.29. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

5.30. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.31. Осуществлять выплаты заработной платы и отпускных согласно установленным срокам.

5.32. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.33. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.34. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника в Екатеринбургском Муниципальном банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.35. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в

срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.36. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.37. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.38. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под подпись.

5.39. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательные учреждения, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

5.40. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данную стимулирующую выплату устанавливать при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.41. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Центре системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.42. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к окладу, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Центре системой оплаты труда за соответствующую категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.43. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

5.44. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МБУДО ООЦ принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливать выплату по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - 0,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

5.45. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

5.46. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.47. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, при наличии результатов специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 %	8 %	12 %	16 %
тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается (отменяется).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.48. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.49. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

5.50. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

5.51. Осуществлять контроль установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в Центре.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

6.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в школе, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников охране труда и мероприятия, по специальной оценке, условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.5. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.8. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.9. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.10. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г., отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021 - 2023 годы).

6.11. Обеспечивать за счёт средств образовательного учреждения:

6.11.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательной вакцинации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.11.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.11.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.12. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

6.13. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.14. Проводить в образовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже, чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.15. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.16. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.17. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.18. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников учреждения (один раз в три года).

Создать комиссию по обучению и проверке знаний требований охраны труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.19. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.20. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.21. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств образовательного учреждения.

6.22. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и вакцинацию за счёт средств работодателя (ст. 231 ТК РФ). На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний заработок.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

(обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.23. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

6.24. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.25. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.26. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.27. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.28. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.29. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

Пересматривать и корректировать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

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

6.31. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль состояния условий и охраны труда.

6.32. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.33. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников Центра.

6.34. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.35. Один раз в год производить анализ причин заболеваемости временных и стойких утратах трудоспособности (в конце календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

6.36. Осуществлять в образовательном учреждении административно-общественный контроль за состоянием охраны труда.

6.37. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в учреждении, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении.

6.38. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением

соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.39. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.40. Осуществлять постоянный контроль состояния условий и охраны труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и членами комиссии по охране труда.

6.41. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

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

6.43. Предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.44. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда.

6.45. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда.

6.46. Два раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.47. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.48. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

6.49. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профсоюзного комитета.

6.50. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей.

6.51. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников Центра в санаторий-профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

6.52. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.53. Оказывать содействие администрации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

6.54. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

6.55. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

6.56. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.57. Обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.58. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

Работники обязуются:

6.59. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.60. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.61. По направлению работодателя 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.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирование в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2. Юбилейров, работников Центра премировать в честь 55, 60, 65, 70, 75-летия из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере - 2 000 рублей, в честь 50-летия - 1 000 рублей.

7.3. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путёвок на оздоровление в санаторий - профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке.

Работникам Центра при выделении путёвки в санаторий-профилакторий, предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется:

7.4. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга».

7.5. Производить отчисления профсоюзных взносов с вновь поступивших на работу только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения.

7.6. Осуществлять увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

7.7. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников Центра, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников Центра (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 2 000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Губернатора и Законодательного собрания: – 2 000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 2 000 рублей;

3) награждения Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 1 000 рублей;

4) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2000 рублей.

7.9. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МБУДО ООЦ».

7.10. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.11. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, выдавать им заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.12. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.13. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.14. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.15. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке из средств первичной профсоюзной организации.

7.16. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.17. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам Центра (членами Профсоюза) дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

7.18. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

7.19. Оказывать содействие членам Профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников Центра.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.5. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного профсоюза по охране труда и представителей профкома в создаваемой в Центре совместной комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.7. Согласовывать с профсоюзным комитетом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения дошкольного образовательного учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.8. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.9. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.11. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.

8.12. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1% от должностного оклада.

8.13. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.

8.14. Установить ежемесячные доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией, работникам образовательного учреждения:

- избранному председателю первичной профсоюзной организации в размере - от

10 % до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 377 ТК РФ);

- избранному уполномоченному по охране труда в размере - 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.15. Включать членов профсоюзного комитета в состав комиссий Центра: по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, в комиссию по охране труда, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других.

8.16. Рассматривать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.17. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.18. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.19. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.20. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.21. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.22. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.23. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда образовательного учреждения.

8.24. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.25. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем Центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.26. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.27. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.28. Проводить работу по обеспечению санаторно-курортного лечения работников Центра.

8.29. Вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении в санатории-профилактории «Юбилейный» и в санаториях южного направления. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников Центра в районный комитет Профсоюза.

8.30. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.31. Осуществлять контроль порядка проведения аттестации педагогических работников Центра.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

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

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

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости».

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

По итогам осуществления контроля выполнения коллективного договора и его положений, руководитель Центра и председатель первичной профсоюзной организации один раз в год отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников (в январе текущего календарного года).

10.3. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 7-дневный срок.

10.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

10.7. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. За невыполнение обязательств по коллективному договору профсоюзная организация несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576006

Владелец Трифонова Надежда Николаевна

Действителен с 19.04.2022 по 19.04.2023