

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества»
на 2022 – 2025годы**

Директор МБУ ДО «Центр

детского творчества» О.А.Лобанова
27.12.2021

Принят: на заседании общего собрания
работников МБУ ДО «ЦДТ»
Протокол от 27.12.2021 года №6



№ 01100005/2253

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию	
в	ЦЗН Ур.З.Ч. кс. Челябинского района
« <i>11</i> »	« <i>01</i> » 20 <i>22</i> года
Регистрационный номер	<i>1</i>
Директор (должность)	<i>Лобанова</i>
Личный или служебный (подпись)	<i>Лобанова</i>

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества» (далее по тексту - ЦДТ) и работников ЦДТ (далее по тексту «работники»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Работодатель признает председателя трудового коллектива единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда, связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.13. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.17. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

2. Трудовые отношения

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, на время выполнения определенной работы, по согласованию сторон.

2.2 Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации..

2.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата работников, рассматриваются с предварительным уведомлением профсоюзных органов.

2.4 Работодатель обязуется не позднее мая месяца текущего года предоставить в трудовой коллектив, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. Педагог должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск и в письменной форме уведомить работодателя о своем ознакомлении.

2.5 При сокращении штатов преимущественное право на оставлении на работе имеют лица:

- с более высокой квалификацией и производительностью труда;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении

на работе отдается: лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком: семейным лицам, при наличии двух и более иждивенцев: работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данном учреждении и другим, в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.6 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.7 Лица, уволенные по сокращению численности штатов в связи с ликвидацией организации, имеют преимущественное право на возвращение на работу в ЦДТ и занятие открывшихся вакансий при прочих равных возможностях.

2.8 Основные права работника:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ЦДТ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, Уставом;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.9 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ЦДТ;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.10 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ЦДТ;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства защиты своих интересов и вступать в них.

2.11 Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ЦДТ, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов. уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных - разовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ЦДТ в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором, уставом ЦДТ формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.12 Изменение трудового договора:

- работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 трудового Кодекса;

- продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);

- с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации;

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Общие основания прекращения трудового договора. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78);

- 2) истечение срока трудового договора (статья 72.2 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80)

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть 4 статьи 74);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1);
- 10) обстоятельства, независящие от воли сторон (статья 83);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84):

2.15. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.16. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ)

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Для работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю для женщин, не более 40 часов для мужчин за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

3.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. 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.

3.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (при необходимости выходной день переносится на понедельник: при проведении городских мероприятий, общих групповых занятий, что отражается в правилах внутреннего трудового распорядка ЦДТ).

3.8. 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.

3.9. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только при согласовании с Профсоюзом с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические и другие работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.12. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

3.14 Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым

установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.15. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

3.16. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (заместители директора, зав. подразделением)

3.17. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и, которое он может использовать по своему усмотрению.

3.18. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

3.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования устанавливается отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

3.21. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 20 дней в течение года.

- при рождении ребенка – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 2 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника до -14 дней.

3.25. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4. Обязательства профкома

Профком обязуется:

4.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

4.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

4.5. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санитарно-курортного лечения и отдыха.

4.6. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в МБУ ДО «ЦДТ» с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

4.7. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза оказывать материальную помощь в случаи пожара, краже, лечении, смертью работника или членов его семьи.

5. Условия, охрана и безопасность труда

5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1. Провести аттестацию рабочих мест в учебных кабинетах повышенной опасности.

5.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

5.5. Создать в ЦДТ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.(при наличии)

5.6. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.7. Разрабатывать инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

5.8. Возмещать, в пределах предусмотренных действующим законодательством, расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.9. Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

5.10. Осуществлять совместно с профкомом(при наличии) контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.12. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников.

5.13. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

5.13.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- Назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

- Разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;
- Создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ЦДТ» и включает в себя:

6.2.1. Оплату труда, исходя из должностных окладов, тарифных ставок работников ЦДТ, соответствующих перечню должностей работников ЦДТ, применяемому для формирования штатного расписания ЦДТ:

- базовый оклад работников ЦДТ является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается постановлением Главы Администрации города и ежегодно индексируется в соответствии с параметрами индексации на очередной финансовый год и плановый период;

- коэффициент уровня образования (K1) является базовым коэффициентом НСОТ работников ЦДТ. Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования в размере 1,0. Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере, определяемом постановлением Администрации города;

6.2.2. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты. Значения повышающих коэффициентов устанавливаются постановлением Администрации города:

- Коэффициент стажа работы (K2) – для работников ЦДТ, замещающие должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к категориям «руководители», «специалисты» и «служащие», устанавливаются стажевые группы.

Для работников, отнесенных к категории «руководители» и «специалисты» группы должностей педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы.

Для работников, отнесенных к категориям «руководители 2 квалификационного уровня» и «руководители 1 квалификационного уровня» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, отнесенных к категории «служащие», учитывается стаж работы по специальности.

- Коэффициент специфики работы (K3) - для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов и видов образовательных учреждений, утверждаемый постановлением Администрации города.

- Коэффициент квалификации (K4) - применяется для работников ЦДТ, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации и (или) знаки отличия РФ, РСФСР, СССР с наименованиями «Почетный» и «Отличник», при условии их соответствия профилю учреждения или профилю деятельности. Величина коэффициента квалификации устанавливается постановлением Администрации города.

- Коэффициент масштаба управления (K6) – устанавливается в зависимости от группы оплаты по оплате труда работников категории «руководители», которые определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства учреждением. Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностного оклада руководящих работников. Величина коэффициента масштаба управления устанавливается постановлением Администрации города.

- Коэффициент уровня управления (K7) – применяется для начисления должностного оклада работников категории «руководители». В зависимости от должности, занимаемой с системе управления ЦДТ, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления. Отнесение должностей работников категории «руководители» к уровню управления осуществляется согласно перечню должностей.

- Для категории «рабочие» применяется Тарифные ставки по оплате труда рабочих в соответствии с квалификационным уровнем работника.

6.2.3. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается постановлением Администрации города в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

6.2.4. Премирование работников ЦДТ за особое качество деятельности осуществлять в соответствии с Положением «О премировании работников МБУ ДО «ЦДТ».

6.2.5. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников;
- доплаты компенсационного характера и других случаев выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочные работы, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда и пр.;
- иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы разового характера, в связи с юбилеями и др., а также осуществляется выплата материальной помощи.

6.2.6. Работникам ЦДТ, удостоенных почетных званий РФ, РСФСР, СССР, соответствующих профилю выполняемой работы, или имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу.

При возникновении у работника ЦДТ права на получение двух и более ежемесячных надбавок, ему выплачивается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу – по выбору самого работника.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 15 число текущего месяца.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или метеоусловиями педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации.

6.9. Работодатель обязуется:

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, изменениями условий и оплаты труда;
- согласовывать с Профсоюзом(при его наличии) нормативные документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, надбавок, доплат, выплаты материальной помощи.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в ЦДТ создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

7.2. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.3. Выплачивает:

- педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном размере;

7.4. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для них время.

7.7. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.8. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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 повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие

8. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом РФ для его заключения.

8.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах.

8.6. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

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

10.8. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

8.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Добровирид и рбонгунррбббб
18 (Бббббббббббб) бббббб

Дупбббббб бббббб

н бббббб

С. А. бббббб

бббб

