Подписано цифровой подписью: Субботин Алексей Андреевич
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, OID.1.2.643.100.4=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Казначейство России
Причина: Я утвердил этот документ
Дата: 13 Январь 2023 г. 12:32:35

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО
ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества»
на 2023-2025 годы

Принят на общем собрании работников МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
Протокол № 2 от 27.12.2022

От работодателя:
директор МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
А.А. Субботин / _____ /

От работников:
председатель совета работников
МБУДО «ГЦРиНТТДиЮ»
Баринова Н.В. / _____ /

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Управление экономического развития
администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 1014
Дата 09 января 2023
Лунанина Н.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» (далее - Городской центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников бюджетной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учётом финансово-экономического положения работодателя.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники Городского центра в лице их представителей:

– председателя совета работников Городского центра (далее – совет работников);

– председателя первичной профсоюзной организации Городского центра (далее – профком).

1.3.2. Работодатель в лице его представителя–директора Субботина Алексея Андреевича (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Городского центра, имеют право уполномочить совет работников или профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Городского центра.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Совет работников и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В соответствии с трудовым законодательством коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Городского центра.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно обеими сторонами. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией.

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

1.17. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с советом работников и профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об условиях оплаты труда работников Городского центра;

3) Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Городского центра;

4) Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Городского центра;

5) Соглашение по охране труда;

6) Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в Городском центре;

7) Положение о комиссии по охране труда;

8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

9) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

10) другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Городским центром непосредственно работниками и через совет работников и профком:

1) учет мнения совета работников и профкома;

2) согласование с советом работников и профкомом;

3) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

4) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;

5) обсуждение с работодателем вопросов о работе Городского центра, внесение предложений по ее совершенствованию;

6) участие в разработке и принятии коллективного договора;

7) другие формы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.19. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

1.20. Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии с трудовым законодательством, с законодательством о защите персональных данных.

1.21. Стороны совместно принимают локальные нормативные акты, регламентирующие трудовые правоотношения, обработку и защиту персональных данных работника.

1.22. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с «01» января 2023 года по «31» декабря 2025 года с момента его подписания сторонами и прохождения уведомительной регистрации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Городского центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом Городского центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 59) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и (или) условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре с работником конкретизируются его должностные обязанности, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленные за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда; условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы, а также меры социальной поддержки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем на основании заявлений сотрудников. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Городском центре, а также педагогическим работникам других организаций предоставляется только в случае, если педагоги, для которых Городской центр является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Городского центра, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. В соответствии с трудовым законодательством изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение режима работы Городского центра, количества учебных групп, учебного плана; введение новой системы оплаты труда; предварительное распределение учебной нагрузки и другой педагогической работы и т.д.) допускается по инициативе работодателя, как правило, только на новый учебный год, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.12. Основаниями прекращения трудового договора с работниками по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», в том числе:

– повторное в течение года грубое нарушение Устава Городского центра;

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения.

2.13. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласования с советом работников и профкомом.

2.14. В соответствии с трудовым законодательством работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к работникам дисциплинарные взыскания.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173–176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению Городского центра или органов управления образованием).

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующий размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет работников и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.п. 1-2 ст.81 ТК РФ, ст.82 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление 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;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие статус единственного родителя, воспитывающего детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (статьи 178, 180 ТК РФ) при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки

РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Городского центра (ст. 91 ТК РФ), коллективным договором, учебным расписанием, годовым учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета работников и профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Городского центра.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Городского центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Городского центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Городского центра.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников Городского центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Городского центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об условиях оплаты труда работников Городского центра.

Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.8. Время каникул является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы составляется в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки педагогов, и утверждается работодателем.

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с советом работников и профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

− участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

− работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

− родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет – до 14 дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

– при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

– в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.11.2. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

– работникам, имеющим детей, поступивших в первый класс, для сопровождения в школу 1 сентября – 1 календарный день;

– при вакцинации работника против новой коронавирусной инфекции – 2 календарных дня;

– в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ) в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом Городского центра.

5.11.4. Предоставлять инвалидам ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. В соответствии с трудовым законодательством оплата труда работников устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; мнения совета работников и профкома.

6.2. Оплата труда работников в Городском центре формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчётный лист с извещением каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.4. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Городского центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6.5. Размеры должностных окладов работников Городского центра, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н (с изм. и доп.) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

6.6. Оклады работников Городского центра устанавливаются постановлением администрации города Тулы от 25.08.2022 № 471 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность».

Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания), устанавливаются в соответствии с законодательством Тульской области.

Предусмотрена ежегодная индексация заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области в соответствии с федеральным и региональным законодательством с учетом финансово-экономического положения Городского центра.

6.7. Заработную плату выплачивать работнику в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.8.5. Производить оплату командировочных расходов лицам, направленным в служебную командировку для повышения квалификации.

6.8.6. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность, производить работникам Городского центра следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, до 12 процентов оклада;

– за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к должностным окладам, ставкам:

за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) 35% от оклада, должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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.

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.

– за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

– за совмещение профессий (должностей), то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки;

– за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки;

– за расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы, то есть за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки.

6.8.6.1. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– за заведование учебными кабинетами в размере 10% от должностного оклада, ставки;

– за работу с детьми из социально неблагополучных семей до 20%.

Выплата компенсационного характера и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8.7. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

− временной нетрудоспособности;

− нахождения в отпусках по беременности и родам;

− нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

− нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

− возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

− за год до ухода на пенсию по старости;

− нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.8.8. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

− при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

− по должности педагога дополнительного образования, независимо от направленности объединения;

– по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

6.9. Педагогическим работникам, чья деятельность непосредственно связана с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за специфику работы в учреждении - 10% от должностного оклада, ставки. Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется локальным нормативным актом, принятым по согласованию с советом работников и профкомом Городского центра.

6.10. Педагогическим работникам, заместителям директора Городского центра устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с законодательством Тульской области.

6.11. Изменения оплаты труда производятся:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

– при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

6.13. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель.

6.15. Работодатель оказывает содействие работникам, имеющих трех и более детей, исполнять трудовые обязанности в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня.

6.16. Работодатель гарантирует полную оплату труда при переводе отдельных работников на дистанционную работу.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии законодательством, регулирующим защиту персональных данных.

7.3. Осуществляет выплату пособия на санаторно-курортное лечение работникам Городского центра.

7.4. Обеспечивает проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников Городского центра, бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.

7.5. В целях поощрения работников Городского центра за выполненную работу устанавливает:

– выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности;

– компенсационные выплаты работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

7.6. Производит за счет средств фонда надбавок и доплат организации ежемесячные выплаты председателю совета работников и профкома в размере 10% от должностного оклада.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Городского центра на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работника.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Городского центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Городского центра по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя в соответствии с трудовым законодательством (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. 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 на время устранения такой опасности или оплатить возникший по этой причине простой в размере одного заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с советом работников и профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в Городском центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета работников и профкома.

8.14. Осуществлять совместно с советом работников и профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в Городском центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

8.17. Предоставлять работникам Городского центра возможность прохождения диспансеризации (Приказ Минздрав РФ от 13.03.2019 № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения") и обеспечить получение права на гарантии при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.18. Предоставлять возможность для физической активности работникам Городского центра с малоподвижным режимом работы (проведение производственной гимнастики и т.д.).

8.19. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА

Совет работников и профком обязуются:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников (в том числе членов первичной профсоюзной организации) Городского центра по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О социальном партнёрстве в сфере труда», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.3. Осуществлять общественный контроль за правильностью хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.5. Осуществлять общественный контроль за охраной труда.

9.6. Представлять и защищать трудовые права работников Городского центра в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.7. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Осуществлять общественный контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.9. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Городского центра.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.12. В случае выявления нарушений направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.13. Информировать работников Городского центра о своей работе, о деятельности совета работников и профкома.

9.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Городского центра.

9.15. Предусматривать поощрение для работников Городского центра, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

9.16. Содействовать оздоровлению детей работников Городского центра.

9.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Городского центра.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться ежегодно о его выполнении на общем собрании работников Городского центра.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Городского центра.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Городского центра крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.8. Работодатель обязан предоставить совету работников и профкому 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).

10.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью

21 (Двадцать один) листов

Директор МБУДО "ГЦРиНТТДиЮ"

А.А. Субботин