

БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ОМСКА
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ОКТЯБРЬСКОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Дом детского творчества Октябрьского административного округа»

на 2025-2027 годы

Принято на общем
собрании работников
Протокол № 3
от 25 декабря 2024 года

Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор
зарегистрирован
26 » 12 2024 г. № 561
Подпись *Григорьев И.И.*

От работодателя:
Директор
БОУ ДО г. Омска «ДТТ ОАО»
Ю.В. Плоцкая
25 » 12 2024 года

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
БОУ ДО г. Омска «ДТТ ОАО»
Т.В. Кошукова
« 26 » 12 2024 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Октябрьского административного округа» (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее –ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный Закон от 19.05.1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Омской области от 04.07.2008 г. № 1061-ОЗ «Кодекс Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования;
- Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профессионального профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Октябрьского административного округа» в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель), действующего на основании Устава;
- работники образовательной организации, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Октябрьского административного округа» (далее – ПК), действующий на основании Устава.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель принимает решения с учётом мнения ПК в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и определённых настоящим коллективным договором.

1.7. Работодатель признает ПК единственным полномочным представителем всех работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников Учреждения представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в том числе по оплате труда, занятости, предоставлении социальных гарантий работающим, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.8. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.9. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

1.10. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

1.11. Коллективный договор заключается на три года. Вступает в силу с 01 января 2025 года и действует в течение всего срока.

1.11.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 ТК РФ).

1.11.2. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.17. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.18. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.19.1. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.19.2. По итогам года на общем собрании работников учреждения представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

1.20. Работодатель и ПК могут создавать на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

1.21. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.22. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения: правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников Учреждения, соглашение по охране труда и иные.

1.23. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.24. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов как приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

1.24.1. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнения работником по его вине возложенных на него обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 81, 192 ТК РФ).

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

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

1.27. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

1.27.1. Статьей 54 «Ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора» и статьей 55 «Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения» ТК РФ определена ответственность работодателя в виде наложения штрафа в размере и порядке, которые установлены законодательством.

1.28. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.

1.29. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.4. Работодатель обязуется:

2.1.4.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.1.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего распорядка, содержанием настоящего коллективного договора, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.4.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.1.4.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.4.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.4.5.1. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.1.4.5.2. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.1.4.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.4.7. Изменять условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда только по соглашению сторон и в письменной форме, о чём работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.4.7.1. По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.1.4.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.4.8.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.1.4.8.2. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.1.4.8.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.4.9. Уведомить ПК не менее чем за два месяца о намерении осуществить изменения в структуре Учреждения, которые повлекут за собой увольнение работников или их временной освобождение от работы при недозагрузке.

2.1.4.10. Смена собственника имущества не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения.

2.1.4.10.1. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения трудовой договор прекращается.

2.1.4.10.2. При смене собственника имущества Учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.1.4.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.1.4.11.1. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.1.4.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ.

2.1.4.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.1.4.13.1. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.4.14. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, принятого с учётом ПК.

2.1.4.14.1. Критерий массового увольнения для работников организации определяется отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ).

2.1.4.15. В случае массового высвобождения работников, необходимости перевода на режим неполного рабочего времени, осуществить взаимодействие с органами службы занятости для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников.

2.1.4.15.1. В период простоя предоставлять работникам возможность участвовать в оплачиваемых общественных работах.

2.1.4.16. Представлять проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству с учётом мнения на согласование ПК не позднее, чем за 2 месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

2.1.4.16.2. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за 3 месяца.

2.1.4.16.3. Осуществлять персональное предупреждение работников (под роспись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.1.4.16.4. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.4.16.5. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается. Если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения ПК вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

2.1.4.16.6. Не могут вводиться изменения условий, определенных сторонами трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.1.4.16.7. Увольнение членов ПК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), производить с предварительного согласия ПК (ст. 82 ТК РФ).

2.1.4.16.8. Работники имеют право потребовать разъяснения законности увольнения в ПК, соответствующих органах.

2.1.4.16.9. При сокращении работников предпенсионного возраста (за два и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в орган службы занятости для оформления их на досрочную пенсию.

2.1.4.16.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, директор Учреждения обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.1.4.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.1.4.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.1.4.18.1. В случае прохождения курсов повышения квалификации без отрыва от производства работнику гарантируется сохранение заработной платы, а также возможность изменения графика работы.

2.1.4.18.2. В случае прохождения курсов повышения квалификации с отрывом от производства (по согласованию с работодателем) работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

2.1.4.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.1.4.20. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

2.1.4.20.1. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой или поездкой осуществляется, исходя из возможностей Учреждения из собственных или привлеченных средств.

2.1.4.20.2. В случае организации выезда группы детей (творческого объединения) по инициативе педагогического работника для участия в конкурсах, фестивалях при согласовании с работодателем в установленном порядке, работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

2.1.4.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.1.4.22. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.1.4.22.1. Определять необходимость проводить профессиональную подготовку, переподготовку работников для нужд Учреждения.

2.1.4.22.2. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2.1.4.23. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173 – 174 ТК РФ.

2.1.4.23.1. Указанные гарантии предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые, а также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

2.1.4.23.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются в случае, если получаемое образование соответствует профессиональному профилю деятельности по усмотрению работодателя и согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.4.24. С целью повышения уровня профессионализма молодых специалистов, а также лиц, впервые поступивших на работу, работодатель может закреплять наставников из числа опытных педагогов с их письменного согласия.

2.1.4.25. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.4.26. Направлять педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.1.4.27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.1.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.1.6. Работник:

2.1.6.1. Обязуется повышать квалификацию не реже, чем один раз в пять лет.

2.1.6.2. Имеет право на профессиональную подготовку и переподготовку.

2.1.6.3. Имеет право на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

2.1.6.4. В случае отсутствия квалификационной категории или окончания срока её действия, обязан в сроки и порядке, установленном действующим законодательством, пройти процедуру соответствия занимаемой должности.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Стороны могут договориться о применении в организации сокращенного рабочего времени помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ).

3.1.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.4.1. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.1.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601).

3.1.5.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.1.5.2. 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, Уставом Учреждения, должностными инструкциями.

3.1.6. 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.1.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и с учетом графика рабочего процесса.

3.1.7.1. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.1.7.2. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического Совета, совещания, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.1.10. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с ПК.

3.1.10.1. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.10.2. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.1.11. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с ПК, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.12. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.1.13. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам

сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в группах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.1.14. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях.

3.1.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.1.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- 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 после окончания отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.1.17. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.19. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.20. По соглашению сторон, заключаемых в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ).

3.1.21. В случаях простоя по причинам, независящим от педагогического работника (карантин, отмена учебных занятий в связи с низким температурным режимом и прочее) работник занимается повышением профессиональной компетентности, выполняет методическую работу и поручения работодателя или ПК.

3.1.22. В соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) с оформлением трудового договора на внутреннее совмещение. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

3.1.23. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

3.1.24. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с ПК.

3.1.24.1. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.25. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.25.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия ПК.

3.1.25.2. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.26. Работодатель обязан согласовывать с ПК перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

3.1.27.1. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.1.27.2. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.27.3. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.28. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.29. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.1.30. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.31. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

3.1.31.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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.

3.1.31.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

3.1.31.2. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.1.32.1. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.1.33. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1.33.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.33.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с ПК.

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

3.1.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (статья 124 ТК РФ).

3.1.35.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо

при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

3.1.35.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.1.35.3. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска.

3.1.35.4. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.1.35.5. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

3.1.36. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.37. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

3.1.38. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.1.40. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (п.п. 4 пункт 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.1.41. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования (далее отраслевое Соглашение) могут предоставляться работникам с ненормированным рабочим днём в количестве не менее трёх календарных дней (ст. 116-119 ТК РФ).

3.1.42. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.1.43. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

3.1.45. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.1.46. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.1.47. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.1.48. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.1.48.1. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

3.1.49. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

3.1.50. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.51. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

3.1.52. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.53. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.1.54. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.1.54.1. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.54.2. Продление, перенесение, разделение отпуска на части производится с согласия работника в случаях, предусмотренными статьями 124 – 125 ТК РФ.

3.1.55. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника в исключительных случаях может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.1.55.1. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

3.1.56. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска и дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.1.57. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант, согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлением Мэра города Омска от 26.12.2008 № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (с учетом изменений и дополнений), Положением об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Октябрьского административного округа».

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствие с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ).

4.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 30 числа текущего месяца (в феврале 28 числа текущего месяца). Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.6. Оплата отпуска, производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.6.1. В случае если оплата не произведена в указанные сроки, по письменному заявлению работника срок отпуска может быть перенесен до выплаты отпускных.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением периодов в соответствии со ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

4.9. Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ст. 137 ТК РФ).

4.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

4.11. Работникам Учреждения выплачивается вознаграждение по итогам работы за год при наличии свободных денежных средств.

4.12. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.12.1. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12.2. Расчетный листок выдается работнику ежемесячно до срока выплаты заработной платы.

4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада) должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.16. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной девяностой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.18. Педагогическим работникам, поступившим на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 5 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, имеющим стаж педагогической работы установить размеры окладов, ставок заработной платы в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

4.18.1. Педагогическим работникам, допущенным к занятиям педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых 5 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации, имеющим стаж педагогической работы установить размеры окладов, ставок заработной платы в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

4.18.2. Работникам образовательного учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты в следующих размерах:

- работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», в размере 50 процентов от рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности;

- работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», в размере 50 процентов от рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.»

4.19. Работодатель обязан:

4.19.1. Производить введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения ПК после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда.

4.19.2. Известить работников о введении новых условий труда не позднее чем за два месяца со дня, следующего за днем объявления работникам утвержденных в установленном порядке новых норм труда, список которых должен быть вывешен на видном месте в Учреждении.

4.19.3. Установить ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.19.4. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: преподаватель-учитель-педагог дополнительного образования по профилю (в соответствии с отраслевым Соглашением, а также в соответствии с Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюзного профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение).

4.19.5. В случаях, предусмотренных отраслевым Соглашением и Соглашением, по заявлению работника, у которого истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не более шести месяцев.

4.20. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения.

4.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В положении об оплате труда работников Учреждения устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.22. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.23. Согласно статье 133 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные оплатой труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.24. Расчетные листки выдаются лично работнику Учреждения, либо заместителю директора, руководителю структурного подразделения с письменного согласия работника.

4.25. Утвердить перечень рабочих мест и видов работ (производств), при выполнении которых применяются доплаты за неблагоприятные, вредные условия труда.

4.26. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.27. Для педагогов и других 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 издается приказ об установлении педагогической нагрузки.

4.28. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком выплачиваются виды пособий, предусмотренные статьей 256 ТК РФ.

4.28.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ, только с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ).

4.29. Сверхурочная работа оплачивается 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.

4.30. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.31. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.31.1. Согласно пункту 3.1.22. настоящего Коллективного договора оплата труда работника производится с сохранением заработной платы.

4.31.2. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

4.31.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.30. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

4.33. Поощрение в виде премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Дом детского творчества Октябрьского административного округа» и объявляются приказом работодателя.

4.34. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания согласно статье 192 ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

4.35. Применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснение в письменной форме. В случае отказа от письменного объяснения, об этом составляется акт. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует взысканию.

4.36. Работники могут быть уволены за физическое насилие над ребенком, нарушение норм морали, применение рукоприкладства.

4.37. Индексировать заработную плату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, инфляцией. Индексация заработной платы работников осуществляется после вступления в силу соответствующих нормативных правовых актов Правительства Омской области и Администрации города Омска.

4.38. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи) (статья 124 ТК РФ).

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

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

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

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Омской области, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года с учетом ранее установленной квалификационной категории по заявлению работника:

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Совместно с ПК принять на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей на основании плана работы Учреждения, сметы расходов.

5.2.6. Работникам при достижении 50 лет, пенсионного возраста, а также работающим ветеранам по достижению ими юбилейных дат и в других случаях оказывать материальную помощь.

5.2.7. Организовать в Учреждении условия для приема пищи.

5.2.8. Женщинам, имеющим детей до восемнадцати лет, мужа которых были призваны по мобилизации, обеспечить дополнительные гарантии: установление им удобного графика работы, предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно заключать соглашение по охране труда.

6.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

6.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467н.

6.2.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.2.7. Обеспечить проведение административного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ в Учреждении.

6.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.9. Организовать обучение и провести проверку знаний по охране труда работников, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, в том числе лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда.

6.2.10. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ПК.

6.2.12. Информировать всех работников Учреждения при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

6.2.13. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями, установленными Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2.15. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, ежегодный оплачиваемый отпуск согласно Перечню профессий и должностей в соответствии со специальной оценкой условий труда.

6.2.16. Производить доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню видов работ.

6.2.17. Приобретать за счет собственных средств и своевременно выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.18. Обеспечивать работников, направляемых для выполнения работ на другие участки специальной одеждой и обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей участка.

6.2.19. Осуществлять ремонт, стирку и сушку специальной одежды и обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.2.20. Приобретать за счет собственных средств и своевременно выдавать работникам смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей в соответствии с установленными нормами.

6.2.21. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.22. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр.

6.2.23. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.24. На время проведения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

6.2.25. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

6.2.26. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.2.28. Возмещать 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.

6.2.29. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.30. Запретить использование труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда согласно Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 04.02.2020 № 1181.

6.2.31. Обеспечить перевод беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

6.2.32. Сохранять за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ).

6.2.33. Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного их согласия (ст. 259 ТК РФ).

6.2.34. Не применять труд лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ) согласно Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в редакции от 20.06.2011 г.).

6.2.35. До достижения возраста двадцати одного года ежегодно направлять на обязательный медицинский осмотр (ст. 213 ТК РФ)

Предусмотренные статьей 266 ТК РФ медицинские осмотры осуществляются за счет средств Учреждения.

6.2.36. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

6.2.37. Работников в возрасте до восемнадцати лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ).

6.2.38. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

6.2.39. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

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

6.2.41. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.42. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

6.3.1. Организовать совместную комиссию по охране труда в количестве 4 человек и обеспечить условия для её работы.

6.3.2. Ежеквартально рассматривать на заседаниях совместной комиссии по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Регулярно рассматривать на своих заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4.2. Организовывать проведение общественного контроля охраны труда уполномоченными по охране труда профсоюзного комитета на рабочих местах.

6.4.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников при нарушении их прав на безопасные условия труда.

6.4.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении.

6.4.5. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.4.6. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования охраны труда.

6.4.7. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.4.8. Проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета. Стимулировать активную работу уполномоченных по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.6.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.5. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

6.6.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7. Работник имеет право:

6.7.1. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха,

культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

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

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА ПК

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Строить свои взаимоотношения с ПК, руководствуясь требованиями трудового законодательства, а также настоящим договором.

8.1.2. Гарантировать ПК получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.1.3. Включить в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации учреждения и т.д.) представителей ПК.

8.1.4. Заблаговременно ставить в известность ПК обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности Учреждения, результатах финансовой деятельности Учреждения.

8.1.5. Не препятствовать проведению собраний ПК, собраний работников Учреждения в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности Учреждения.

8.1.6. Производить доплату к должностному окладу (ставке) в размере 20 % председателю профсоюзной организации Учреждения.

8.1.7. Производить доплату к должностному окладу (ставке) в размере 5 % уполномоченному по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных обязанностей.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Контролировать соблюдение в Учреждении законодательства о труде, вступать в переговоры с работодателем по существу возникающих социально-трудовых конфликтов.

8.2.2. Стремиться к разрешению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений, не организовывать забастовок, акций и митингов протеста по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

8.2.3. Содействовать реализации настоящего договора.

8.2.4. В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносить работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.1.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.5. Осуществлять контроль охраны труда в Учреждении.

9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.1.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.1.9. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.1.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.1.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

9.1.13. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

9.1.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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