

От работодателя:

Директор МБУДО ДДТ
г. Североморск

Щербакова С.А.

« 9 » декабря 2019 г.



От работников:

Председатель ППО МБУДО ДДТ
г. Североморск

Тараканова С.С.

« 9 » декабря 2019 г.

С.С. Тараканова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРОМОРСКИЙ ДОМ
ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМ. САШИ КОВАЛЁВА

на 2020 – 2022 годы

Вступает в силу с « 01 » января 2020 г.

Срок действия до « 31 » декабря 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 17/01 от « 17 » 01 2020 года

17.01.2020



Руководитель органа
по труду (уполномоченного органа)

(должность, ф.и.о. и подпись)

г. Североморск
2019 г.

Разделы

1. Общие положения.....	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата и нормирование труда.....	17
5. Социальные гарантии и льготы.....	27
6. Охрана труда и здоровья.....	30
7. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов..	34
8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	34
9. Обязательства первичной профсоюзной организации.....	38
10. Контроль за выполнением коллективного договора.....	39

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 Муниципальном Бюджетном Учреждении Дополнительного Образования Североморский Дом детского творчества им. Саши Ковалёва.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице - директора МБУДО Североморский Дом детского творчества им. Саши Ковалёва **Щербаковой Светланы Антоновны** (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУДО Североморский Дом детского творчества им. Саши Ковалёва (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Таракановой Светланы Сергеевны**.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в действующей редакции;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в действующей редакции;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции;
- Закон субъекта РФ о социальном партнерстве в действующей редакции;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации в действующей редакции;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в действующей редакции.

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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, членов профсоюза Дома детского творчества, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников Дома детского творчества в течение 7 дней после его подписания, а так же вновь поступающих работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Дома детского творчества.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Дома детского творчества, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Дома детского творчества, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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.

1.9. При ликвидации образовательной организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные Уставом организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, мешающие выполнению коллективного договора, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2020 года.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества

оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Дома детского творчества, правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

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

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

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. Каждый экземпляр договора подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.58 и ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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.

2.2.7. Уведомлять профсоюзный комитет 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 п.2.1. ст. 81 ТК РФ, п.3, п.5, ст.81 ТК РФ) при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Дома детского творчества и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюзного комитета (п.2 ст.81 ТК РФ, п.3, п.5, ст.81 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

Массовым является увольнение 1% и более от общего числа работников в течение 30 дней (п.ст. 81 ТК РФ).

2.2.8. При появлении новых рабочих мест в Доме детского творчества, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из МБУДО ДДТ, в связи с сокращением численности штата или при появлении вакансий ст.178, 180 ТК РФ.

2.2.9. 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 при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы не менее 4 часов в неделю (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с сохранением среднего заработка. При этом преподавательские часы, определённые учебным планом, расписание уроков и занятий уменьшению не подлежат.

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.

2.2.11. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием Дома детского творчества.

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 Дома детского творчества.

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

2.2.13. 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.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки (конкурсы, фестивали, семинары, конференции) норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 100,00 рублей – по Мурманской области (за исключением г. Мурманска, г. Колы), регионам России;
- 500,00 рублей – при направлении в г. Москву, г. Санкт-Петербург. (На основании положения от 13.06.2013 г. № 588 «Об утверждении типового положения о служебных командировках в муниципальных учреждениях ЗАТО г. Североморск).

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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).

2.3. 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Дома детского творчества, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин 36 часов в неделю и для мужчин 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Дома детского творчества устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- б) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических

работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования, 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

Конкретная продолжительность учебных занятий (в том числе возможность проведения спаренных занятий), а также перерывов (перемен) между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга;
- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися. Участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации (которые могут начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия) в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности.

3.3. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации должен ознакомить педагогических работников до начала ежегодного оплачиваемого отпуска с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, а окончательное утверждение учебной нагрузки определяется ежегодно по состоянию на 1 сентября.

3.5. 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 первичной профсоюзной организацией, 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.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Дома детского творчества, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.7.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за 2 недели до их ухода в очередной отпуск.

3.8. 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 педагогами на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Периоды отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды они привлекаются к учебно-воспитательной, методической, и организационной работе в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

3.10. 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.

3.11. Для работников Дома детского творчества устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (ст. 111 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд и с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

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.

3.12.1. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической и организационной работы, предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором работника, его должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, регламентирующими организацию образовательного процесса. И только в том случае, если педагогический работник не задействован в соответствии с планами и графиками работы учреждения он может использовать свободный от занятий день для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п. 2.4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ 27 марта 2006 года № 69).

3.12.2. Режим рабочего времени и времени отдыха и питания педагогических и других работников Дома детского творчества определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждённым директором Дома детского творчества, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. В течение рабочего дня работникам Дома детского творчества

предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера. Работодатель ведет учёт рабочего времени всех работников Дома детского творчества.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, воспитательной, методической и организационной работе в пределах установленного объёма учебной нагрузки, определённой им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13.1. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть по их письменному заявлению установлен суммированный учёт рабочего времени (ст.104 ТК РФ) в пределах соответствующего учетного периода (недели, месяца и других).

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

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

3.14.1 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14.2. К работе в сверхурочное время в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не допускаются:

- работники, имеющие инвалидность;
- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, без их согласия.

3.15. Работодатель издает приказ о привлечении к сверхурочной работе: с оплатой за первые 2 часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие – 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.

С изменением графика работы, в суммарном учете не превышающего нагрузки по тарификации и штатному расписанию. При этом:

- а) администрация обязана вести четкий учёт сверхурочных работ;
- б) не допускать случаев назначения работника на работу в течение 2 смен подряд без его согласия.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (по письменному распоряжению директора Дома детского творчества с письменного согласия работников Дома детского творчества и с учетом мнения профсоюзного комитета) в случаях:

- предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий катастрофы, производственной аварии, либо стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожении или порчи имущества;
- выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Дома детского творчества;

- организации проведения культурно - массовых мероприятий.

При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для участия в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, Всероссийских и Международных конкурсах предоставлять по их желанию другой день отдыха.

3.16.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.16.2. Не подлежат привлечению к работе в выходные и праздничные дни:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники в возрасте до 18 лет.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день или предоставляется по желанию другой день отдыха в каникулярное время.

3.18. Привлечение работников Дома детского творчества к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Дома детского творчества, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором Дома детского творчества должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ, предусмотренном Положением по оплате труда за совмещение профессий, совместительство.

3.19. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (с письменного согласия работника):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором Дома детского творчества с учётом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующей продолжительностью:

- работникам, не связанным с преподавательской деятельностью в количестве 28 календарных дней;
- педагогическим работникам - в количестве 42 календарных дней;
- всем работникам Дома детского творчества предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней.

3.20.1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и дополнительного ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска

без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

3.20.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Доме детского творчества, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.21. 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.

3.22. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

3.22.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.23. Очередной отпуск предоставляется женам военнослужащих во время отпуска мужа.

3.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 - 5 дней;
- за особый характер работы 3-5 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 24 дня.

3.25. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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 выборным органом первичной профсоюзной организации. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.26. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- экономисту – 5 дней;
- начальнику хозяйственного отдела – 5 дней;
- художнику – дизайнеру (оформителю) – 5 дней;
- секретарю руководителя – 5 дней;
- художнику – дизайнеру по костюмам – 3 дня;
- рабочему по комплексному обслуживанию здания – 3 дня;
- электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 3 дня.

Эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.27. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

3.28. В период каникул предоставлять 3 календарных дня дополнительного отдыха с сохранением заработной платы за работу «без больничного листа» работникам Дома детского творчества. 31 декабря является общим методическим днем.

3.29. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

3.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней в год;
- одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, - один ежемесячный дополнительный выходной (неоплачиваемый) день по письменному заявлению;
- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны, воинам - интернационалистам – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.32. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- при рождении ребенка в семье (отец, бабушка, дедушка) – 2 дня;
- свадьбы работника – 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 5 дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 7 дней;
- членам профсоюзного комитета выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- женщинам для ухода за ребёнком – инвалидом с детства в возрасте до 18 лет (при наличии соответствующих документов: справки о болезни, справки о том, что муж не использовал такой отпуск) – 4 дня в месяц с сохранением зарплаты;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего (впервые) в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности, - ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 дней); при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.
- работникам Дома детского творчества по фактически затраченному личному времени на выполнение работ в интересах Дома детского творчества, соответствующее количество оплачиваемых дней («отгулов»), которые предоставляются в каникулярное время;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 оплачиваемых дней (ст. 35 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»).

3.33. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный отпуск, без сохранения заработной платы, сроком до 1 года в соответствии с Положением о порядке и условиях длительного отпуска сроком до одного года согласно подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ.

3.33.1. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется директором Дома детского творчества по согласованию с профсоюзным комитетом Дома детского творчества на основании заявления педагогического работника.

3.34. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Дома детского творчества.

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

3.36. 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.

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

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

3.37. 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 (статья 121 ТК РФ);

3.38. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.38.1. 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.

3.38.2. 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.

3.38.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Североморского Дом детского творчества им. Саши Ковалева (далее – Положение) разработана в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск, утвержденное приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 28.11.2018 г. № 1329 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск», постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск» нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области.

Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО ДДТ (далее – учреждение);

- порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда директора, заместителя директора по УВР;
- заключительные положения.

4.2 Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, включая фиксированный размер должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размер доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
г) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работ, а также из заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными) и иными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основании типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, норм обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

н) пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных работ либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О проведении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Заработная плата выплачивается работникам (в соответствии с ч.6 ст.136 ТК РФ) 2 раза в месяц (9 и 24 числа каждого месяца) в сроки, установленные Учредителем.

4.2.1. 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.

4.2.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Договоре, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, содержащими нормы трудового права.

- Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с МБУДО ДДТ, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию учащихся, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, и (или) профессиональным стандартам. К педагогическим работникам, в том числе, относятся должности директора и заместителя директора по УВР.

- Педагог – молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течении года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МБУДО ДДТ в должности педагогического работника. Такой педагог в течении первых трех лет работы с момент трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам – молодым специалистам относятся также педагогические работники МБУДО ДДТ, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

- Специалисты МБУДО ДДТ в области культуры, занимающие общеотраслевые должности в МБУДО ДДТ в соответствии с Едиными квалификационными справочниками.

4.2.3. Система оплаты труда работников МБУДО ДДТ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

4.2.4. Заработная плата работников МБУДО ДДТ предельным размером не ограничивается.

4.3. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

4.3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, отдельно исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств, местного бюджета, а также приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, стимулирующей части ФОТ и выплат компенсационного характера.

4.3.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Порядком определения нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) муниципальным бюджетным учреждением, подведомственным Управлению образования администрации ЗАТО г.Североморск.

При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ, которая обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладами (ставкам заработной платы), учитывающие специфику, особенности труда работников учреждения, квалификационную категорию.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ обеспечения выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются комиссией с учетом мнения профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются Положением о стимулирующих выплатах работников МБУДО ДДТ и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с работником, и составляет:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 70\% \text{ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30\% \text{ФОТ}.$$

4.4. Порядок и основные условия оплаты труда работников МБУДО ДДТ

4.4.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на соответствующие проценты повышения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливается директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп - далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников МБУДО ДДТ устанавливается размер должностного оклада (ставки заработной платы) работнику не ниже установленных минимальных размеров, по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (приложение).

Изменение должностных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам осуществляется по следующим основаниям:

- увеличение стажа педагогической работы или стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих педагогических работников (не более двух месяцев);
- при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа в учреждении дополнительного образования детей с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, преподавательская работа руководящих и других работников, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;
- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;
- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

4.4.2. Перечень, порядок и условия установления повышения должностного оклада

Педагогическим и другим работникам могут быть установлены повышающий коэффициент по занимаемой должности к минимальным окладам по уровням ПКГ и персональный повышающий коэффициент к должностным окладам.

Повышение должностного оклада по занимаемой должности учитывают:

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников и руководителей учреждения увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - на 10 %;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую квалификационную категорию, - на 15 %;

Повышение к должностному окладу (ставке заработной платы) образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 18 часов в неделю педагогам дополнительного образования; 24 часа в неделю концертмейстерам; 36 часов в неделю методистам (старшим методистам), педагогам – организаторам.

Положением об оплате труда работников учреждения, педагогическим и другим работникам, могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Директор учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышения должностных окладов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года приказом директора учреждения. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначальный оклад (ставки заработной платы) повышаются на размер их повышений в процентах, а затем на размер повышений в абсолютных величинах.

Повышающий коэффициент к минимальным размерам окладов по занимаемой должности (ставки заработной платы), учитывается при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4.3 Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на тяжелых работах, вредных и опасных работах;

- в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районе Крайнего Севера районный коэффициент 50%, полярная надбавка до 80%).

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

- дежурство при круглосуточной работе учреждения.

3) Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) Единовременная выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы);

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам

заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО город Североморск, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО город Североморск.

Директор учреждения обеспечивает проведение специальной оценки труда условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Североморск.

4.4.4 Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.
- за высокие результаты работы;
- единовременная выплата педагогу - молодому специалисту в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы);
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, и утверждается локальным актом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются учреждением и утверждаются локальным актом. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится комиссией учреждения с учетом мнения профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

4.4.5. Доплата до минимального размера оплаты труда

Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам учреждений в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника учреждения, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4.6. Оплата труда директора учреждения, заместителя директора

Зарплата директора учреждения, заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Должностной оклад директора определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада учреждения, утвержденного Управлением образования ЗАТО г.Североморск.

Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

К должностному окладу директора может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующих повышающих коэффициентов.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться особенности директора учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми органом, осуществляющим функции учредителя учреждения.

Целевые показатели, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

Величина премиального фонда руководителя составляет до 5% фонда оплаты труда работников учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда директора учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Учредитель устанавливает предельное соотношение заработной платы директора учреждения путем определения соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год в кратности от 1 до 8.

Должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора учреждения. Условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю директора в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором учреждения.

4.4.7. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов,

подтверждающих стаж работы по специальности (приказ, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров минимальных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров минимального должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

В стаж педагогической работы педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности) по специальности (профессии) соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета объединения:

- педагогам дополнительного образования;
- методистам;
- концертмейстерам.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

4.4.8. Заключительные положения

Директор самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессий рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60%) и фонда оплаты труда других категорий работников (40%).

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услугу (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения. А также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных

уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечни должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам деятельности, утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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:

- ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных муниципальных учреждениях системы образования; 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;
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ;
- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся 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;
- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам Дома детского творчества;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- в исключительных случаях за работником сохраняется средний месячный заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
 - отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
 - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
 - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).
- при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами;
- на время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы;
- ежемесячно отчислять в Североморскую городскую организацию профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы членов профсоюза.

Педагогическим работникам устанавливаются дополнительно к Федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу в течение первых 3- лет;
- выплата педагогическим работникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата ежегодной разовой материальной помощи педагогическим работникам в размере 100% одного должностного оклада;
- работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, в случае, если эту льготу не использовал другой работающий член семьи (ч.5 ст.326 ТК РФ);
- Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь работникам в следующих случаях:
 - при наступлении чрезвычайных ситуаций – на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;
 - при увольнении по достижении пенсионного возраста;
 - в связи со сложным материальным положением (по согласованию с профсоюзом) при непрерывном стаже работы не менее 3-х лет;

- в случае смерти работника – частичная компенсация стоимости ритуальных услуг;
- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей);
- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет, для мужчин – 55, 60, 65, 70, 75, 80 и далее каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы не менее 5 лет;
- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей.

Компенсационная оплата проезда в отпуск и обратно 1 раз в два года работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям и детям в возрасте до 23 лет, обучающимся в образовательном учреждении по очной форме обучения, в том числе усыновленным детям), за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости и (или) по инвалидности и которым компенсация такого проезда предусмотрена законодательством Российской Федерации независимо от времени и места использования отпуска работником (ч.8 ст.325 ТК РФ); и провоз багажа до 30 кг. в пределах Российской Федерации, по фактическим расходам на любом виде транспорта (кроме такси), предусмотренная Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и гл.50 ст. 325 ТК РФ. В случае достижения детьми Работника совершеннолетия в период получения ими общего образования, начального, среднего профессионального образования по очной форме обучения на территории Мурманской области, Работник имеет право на компенсацию расходов на указанных детей, до конца календарного года, в котором наступило совершеннолетие. Оплата проезда производится по стоимости проезда в зависимости от фактического использования того или иного вида транспорта.

А) Воздушным транспортом:

- при использовании для проезда к месту проведения отпуска (отдыха) и обратно воздушного транспорта расходы компенсируются, исходя из фактической стоимости именного проездного документа (билета), но не выше стоимости перелета в салоне экономического класса;
- в стоимость перелета, подлежащую компенсации, входят тариф, комиссионный сбор (такса), топливный сбор и страховой сбор по государственному обязательному страхованию от несчастных случаев пассажиров воздушного транспорта и прочие обязательные расходы;
- при полете в салоне самолета более высокого класса (бизнес - класса, первого класса) расходы компенсируются на основании справки о стоимости перелета по этому же маршруту в салоне экономического класса, выданной агентством воздушных сообщений, продавшим проездной документ (билет);
- в случае проезда по электронному пассажирскому билету и провозу багажа по электронной багажной квитанции, оформленных не на утвержденных бланках строгой отчетности, дополнительно к проездному документу (маршрут/квитанции) должен быть представлен посадочный талон.

Б) Железнодорожным транспортом: в стоимость проезда, подлежащую компенсации, входит: стоимость проезда в купейном вагоне скорого поезда, стоимость плацкарты (спальной), а также тарифы: комиссионный сбор, страховой сбор от несчастных случаев пассажиров железнодорожного транспорта, сервисный сбор, доплата за скорость и стоимость выдаваемого в вагоне постельного белья.

- если стоимость постельного белья не включена в стоимость проездного документа (билета), компенсация за пользование постельным бельем производится на основании выданной проводником номерной квитанции (с указанием стоимости услуги, номера вагона и фамилии пассажира) или соответствующего штампа проводника на проездном документе (билете).

- компенсация расходов на проезд с пересадками на промежуточных станциях производится только в случаях отсутствия прямого поезда к избранному месту проведения отпуска (отдыха).
- в иных случаях расходы компенсируются по кратчайшему маршруту от начального пункта выезда на основании предоставленной справки, выданной железнодорожной кассой о стоимости проезда, за исключением остановки (пересадки) в городах Москва и Санкт-Петербург.

В) проезд к месту использования отпуска (отдыха) и обратно автотранспортом, находящимся в личном пользовании (совместном) или в собственности других граждан:

- оплата данного проезда производится независимо от того, куда и с кем он следует, исходя из стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно по кратчайшему пути;
- оплате подлежит стоимость израсходованного топлива (бензина, газа, топливной смеси или дизельного топлива) при проезде по кратчайшему расстоянию от пункта выезда до пункта прибытия на основании:
- документа, подтверждающего пункта выезда и назначения;
- чеков автозаправочных станций (далее - АЗС), указывающих наименование организации, продавшей топливо, ее ИНН, номер кассового чека, дату, время, сумму за единицу объема, общий объем и стоимость проданного топлива;
- паспорт транспортного средства и (или) иного документа, содержащего сведения о технических данных транспортного средства;
- справка, выданной автотранспортной организацией, осуществляющей междугородные перевозки, о расстоянии кратчайшего пути следования автомобильным транспортом к месту проведения отдыха и обратно и объема топлива.
- стоимость израсходованного топлива, подлежащая компенсации, не может превышать стоимость проезда всех членов семьи работника от пункта выезда до пункта назначения по кратчайшему пути железнодорожным транспортом в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса с четырехместным купе категории «К» скорого поезда.

Г) Водным транспортом:

- оплате подлежит проезд в каютах V-VIII тарифных ставок на судах морского флота и в каютах III категории на судах речного флота.

Д) Автомобильного транспорта общего пользования:(кроме такси).

- предоплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и несовершеннолетним детям производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. 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.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Дома детского творчества в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

- обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, предупреждающие

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ), несет ответственность в установленном законом порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;

- обеспечивает качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности работников, противопожарной безопасности, охране труда;
- разрабатывает и знакомит работников Дома детского творчества с инструкцией о мерах пожарной безопасности и планом – схемой эвакуации при пожаре;
- вносит в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводит работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливает меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получает информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны. Руководитель организации обязан:
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами;
- организует профилактические прививки и ежегодные медицинские осмотры педагогических работников;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;
- обеспечивает обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Дома детского творчества на время приостановления работ органами государственного

- надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет;
 - в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
 - разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждую профессию;
 - обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
 - проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года;
 - создает в Доме детского творчества комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить работники и работодатель;
 - возмещает 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;
 - осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.1.1. Организует работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом МБУДО ДДТ.

6.1.2. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

6.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.5. Создает условия для прохождения медицинских осмотров работникам. Уклонение работника от медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры административного воздействия. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (как предварительный, так и периодический не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей).

6.1.6. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров (предварительных при поступлении на работу и периодических ежегодных).

6.1.7. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.8. Обеспечивает безопасную эксплуатацию спортивного оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

6.1.9. Соблюдает требования санитарно-гигиенических норм температурный, воздушный, световой, противопожарный режим согласно гигиеническим требованиям

(постановление главного санитарного врача РФ от 04.07.2014 г. №41 СанПин 2.4.4.3172-14).

6.1.10. Обеспечивает расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.1.11. Создает в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. Соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.2.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.2.7. Обеспечить безопасное проведение учебных занятий в здании Дома детского творчества во время проведения культурно-массовых мероприятий, конкурсах и т.д.

6.2.8. Педагоги дополнительного образования Дома детского творчества несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся на занятиях, соревнованиях, во время культурно-массовых мероприятий, в поездках на конкурсы, выставки, концерты и т.д.

6.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников Дома детского творчества на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда;
- организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда;
- участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке Дома детского творчества к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- оказывает работникам Дома детского творчества практическую помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;
- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в Доме детского творчества, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в Доме детского творчества, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности.

Стороны обязуются:

- содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности;
- осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и условиям работы в организации.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Доме детского творчества являются:

- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Дома детского творчества;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Дома детского творчества;
- осуществление повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

7.1.2. Ходатайствовать на предоставление места в детском саду ребёнку молодого специалиста, ходатайствовать на предоставление жилого помещения молодому специалисту.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливать оплату труда в повышенном размере. Устанавливать размер выплат не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Директор Дома детского творчества 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.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному желанию работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. 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:

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;

соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

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;

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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;

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 (статья 377 ТК);

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;

привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в кадетском корпусе (статья 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 (статья 74 ТК РФ).

8.6. 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 Дома детского творчества (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Дома детского творчества, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. 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 (статьи 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 (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. 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 (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. 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.

8.12. 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. 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.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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»;

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;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

осуществлять контроль за охраной труда в Доме детского творчества;

представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Дома детского творчества, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

принимать участие в аттестации работников Дома детского творчества на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Дома детского творчества;

осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

при наличии выплачивать из средств своего бюджета работникам - членам профсоюза не реже 1 раза в год:

материальную помощь в связи с бракосочетанием работника;

материальную помощь в связи с юбилейными датами работников (50,55,60 лет и т. д.);

материальную помощь в связи с рождением детей;

материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;

материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);

- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением;
- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Дома детского творчества;
- ходатайствовать о награждении членов профсоюза благодарственными письмами, грамотами за активную деятельность в профсоюзной организации;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон коллективного договора:

10. Стороны договорились:

- Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- Изменения и дополнения в коллективный договор, предлагаемые до истечения срока его действия, вносятся в том же порядке, в каком был принят коллективный договор и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме.
- Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- Разъяснять условия коллективного договора работникам Дома детского творчества.
- Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- Работодатель направляет коллективный договор, в течение семи дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Мурманской области.
- Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с 01.01.2020 года.
- От имени работников учреждения коллективный договор подписывается председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. От имени работодателя коллективный договор подписывается директором учреждения.
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- Текст коллективного договора составлен в 3 экземплярах: по одному экземпляру для каждой стороны и экземпляр для уполномоченного органа Мурманской области по регистрации коллективных договоров.

**ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ МБУДО СЕВЕРОМОРСКИЙ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМ. САШИ КОВАЛЁВА**

« декабрь 2019 г.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 39 (тридцать девять) лист(ов)

Верно
Директор МБУДО ДДТ им. Саши Ковалева
С.А. Щербакова

Дата « 14 » нояб 201 г.

