КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец»

на 2021 – 2025 годы

Принят на общем собрании работников

«22» октября 2021 года.

От работодателя:
директор

МАОУДО «ДМЦ «Североморец»

м.п. _____
подпись, расшифровка

От работников:
председатель первичной профсоюзной организации
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»

м.п. _____
подпись, расшифровка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», отраслевыми территориальными соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – директора МАОУДО «ДМЦ «Североморец»;
работники МАОУДО «ДМЦ «Североморец» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании (протокол № 1 от 31.01.2020).

1.6. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором образовательной организации.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МАОУДО «ДМЦ «Североморец».

1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 20 марта, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора может по предложению одной из сторон рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, а также ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

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

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.20. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

– проведение общих собраний работников;

– учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;

– согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;

– согласие, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

– обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– внесение предложений по данным вопросам в органы управления организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, приведённые в Приложении № 1, с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 7 дней с даты их принятия, а вновь поступающих на работу – до подписания трудового договора.

2.3. Работодатель рассматривает вопросы, перечень которых представлен в ***Приложении № 1***, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.4. Первичная профсоюзная организация принимает участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов образовательной организации, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением о порядке обработки и защите персональных данных в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец», принятым с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

3.1.2. В трудовой договор в соответствии со статьей 57 ТК РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

– документ, удостоверяющий личность работника;

– идентификационный номер налогоплательщика;

– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– рабочее место и условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса РФ, являются:

– объём учебной (педагогической) нагрузки, установленный работнику при тарификации;

– условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;

– конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

– виды и размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам;

– виды и размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления;

– перечень и основания установления работнику выплат стимулирующего характера;

– перечень и основания установления работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчётный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск»;

– конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных законодательством Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск».

3.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с его письменного согласия на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

3.1.5. В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

3.1.6. Работник за пределами своего рабочего времени может осуществлять

дополнительную работу по замещаемой или иной должности (профессии) на условиях совместительства как внутри учреждения, так и за его пределами.

В случае выполнения работником дополнительной работы в учреждении на условиях совместительства с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

3.1.7. Работники, реализующие дополнительные общеобразовательные программы, руководители и их заместители, заведующий отделом, педагоги-организаторы, методисты помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о системе оплаты труда, должностными инструкциями, и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.2.2. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

3.2.3. Один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.2.6. Считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

3.2.7. Предлагать работникам, с которыми трудовой договор не оформлен в письменной форме, произвести его оформление в соответствии со ст. 67 Трудового

кодекса РФ.

3.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса РФ).

3.2.9. Расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл. 13 Трудового кодекса РФ).

3.2.10. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора.

3.2.11. Считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

3.2.12. Считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

3.2.13. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.14. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.2.15. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст. 72-74 Трудового кодекса РФ).

3.2.16. Поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы.

3.2.17. Изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

3.2.18. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч. 2 ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса РФ).

3.2.19. Предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся

в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях.

3.2.20. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

3.2.21. Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.2.22. Сообщать первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.2.23. При этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.24. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.25. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.25.1. семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

3.2.25.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.25.3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.25.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий

по защите Отечества;

3.2.25.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ);

3.2.25.6. работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более 2 лет;

3.2.25.7. лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;

3.2.25.8. работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.25.9. лицам, награждённым правительственными наградами;

3.2.25.10. членам профсоюза.

3.2.26. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работниками – членами профсоюза – только с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.2.27. Производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

3.2.28. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

3.2.29. Не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

3.2.29.1. лиц моложе 18 лет (ст.269 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.2. беременных женщин (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.3. женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.4. одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.5. работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 Трудового кодекса РФ);

3.2.29.6. работающих инвалидов.

3.2.30. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работникам, ранее высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в ней.

3.2.31. Представлять первичной профсоюзной организации информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

3.2.32. В недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать

соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

3.3.2. Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов профсоюза.

3.3.3. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

3.3.4. Направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

3.3.5. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации.

3.3.6. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанны с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

3.3.8. Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.3.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.10. Сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников – членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией образовательной организации, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и принятыми на общем собрании работников;

4.1.1.2. учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
4.1.1.3. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
4.1.1.4. условиями трудового договора.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4. Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.1.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «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» и № 536 от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и подлежит включению в трудовые договоры педагогических работников.

4.1.9. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее, чем за два месяца под роспись. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем не позднее 15 мая текущего года с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также с учётом предложений рабочих групп педагогов.

4.1.10. Распределение учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

4.1.11. Тарификация педагогов, осуществляющих обучение по дополнительным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях.

4.1.12. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования (педагогов, воспитателей) в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.13. 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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.1.14. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.1.15. По соглашению сторон работникам могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.16. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

4.1.17. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

4.1.18. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.19. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.20. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.21. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.22. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.1.23. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

4.1.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

4.1.25. Работа в ночное время выполняется по должности сторож, сторож(вахтер).

4.1.26. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, введение отдельным работникам с их письменного согласия режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом два и более часа подряд, не связанным с отдыхом и питанием, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 105 Трудового кодекса РФ).

4.1.27. Для работников устанавливается 6-дневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

Для отдельных категорий работников: директор, заместитель директора административно-хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед, шкипер, матрос береговой, капитан самоходного судна, механик самоходного судна, старший помощник капитана самоходного судна, сервый помощник механика самоходного судна, заведующий хозяйством моторист-рулевой устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.1.28. Всем работникам предоставляется общий выходной день – воскресенье, второй выходной день предоставляется в сроки, определённые Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

4.1.29. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения дней открытых дверей для родителей, олимпиад, конкурсов, соревнований, концертов и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.1.30. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4.1.31. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность

отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не удлиняется (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4.1.32. Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 109 Трудового кодекса РФ).

4.1.33. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу, и имеющих учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, устанавливается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.34. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работник от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.1.35. В случае проведения в эти дни (периоды времени) общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, других мероприятий, предусмотренных локальными нормативными актами организации, работник обязан принять в них участие.

4.1.36. При составлении расписаний занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для данных работников рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

4.1.37. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.1.38. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие с установленными работникам ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников образовательной организации с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.39. Режим работы педагогических и иных работников в каникулы и при отмене учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определён в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.1.40. Регулирование режима рабочего времени педагога-организатора, методиста

в пределах 36-часовой недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.41. Замещение учебных занятий временно отсутствующих педагогов производится на основании согласия педагогического работника, которое является основанием издания соответствующего приказа работодателя.

Учебные занятия временно отсутствующих педагогов, как правило, должны замещаться педагогами той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.1.42. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.43. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

4.1.44. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

4.1.45. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

4.1.46. Педагогическим работникам, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.1.47. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

4.1.48. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.1.49. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ, Приложение № 2).

4.1.50. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Перечень работ (должностей) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

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

4.1.52. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной данной категории работников продолжительности отпуска, а оплата отпуска производиться в полном размере.

4.1.53. По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст. 122 Трудового кодекса РФ):

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.54. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется за рабочий год, начало которого совпадает с днём поступления работника на работу в образовательную организацию.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность) в том числе:

– время ежегодного оплачиваемого отпуска;

– нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

– повышение квалификации с отрывом от работы;

– учебные отпуска;

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

– отпуск по беременности и родам или в связи с усыновлением новорожденного ребенка;

– период временной нетрудоспособности;

– исполнение государственных или общественных обязанностей согласно законодательству;

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

– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

– законная забастовка;

– время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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

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

4.1.56. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.1.57. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении

4.1.58. путевки на санаторно-курортное лечение.

4.1.59. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.60. В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.61. По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

4.1.62. Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.63. Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.1.64. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.1.65. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.66. При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.67. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

Работникам, отработавшим в соответствующем рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной для данной категории работников продолжительности отпуска.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5,5 до 10 месяцев, если они увольняются вследствие:

– ликвидации образовательной организации или её структурного подразделения, сокращения численности или штата, а также реорганизации образовательной организации или временной приостановки работ;

– поступления на действительную военную службу;

– поступления на очное отделение образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования;

– перехода на выборную работу (должность);

– выяснившейся непригодности к работе по медицинским показаниям или в случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

В остальных случаях работники при увольнении получают компенсацию за неиспользованные дни отпуска пропорционально рабочему времени, отработанному в рабочем году.

4.1.68. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и настоящим коллективным договором:

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

4.1.68.2 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
4.1.68.3 работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
4.1.68.4 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
4.1.68.5 для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
4.1.68.6 в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
4.1.68.7 для проводов детей в армию — 1 день;
4.1.68.8 для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
4.1.68.9 для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

4.1.69. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.1.70. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ). Правила и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, принимаемым работодателем с учётом мнения профкома.

4.2. Профсоюзная организация обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при утверждении графика отпусков.

4.2.3. Контролировать соблюдение графика отпусков работников.

4.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников – членов профсоюза при отзыве их из отпуска.

4.2.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.2.6. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.2.7. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам профсоюза.

4.2.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.9. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов

работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4.2.10. Предоставлять работникам – членам профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

4.2.11. Знакомить работников – членов профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

5.1.2. Оплата труда работников организации производится на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец», которое принимается с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Для разработки Положения о системе оплаты труда создавать рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работающих, в состав которой входят представители работодателя, работников и первичной профсоюзной организации.

5.1.4. Предусматривать в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

– по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливать в зависимости от сложности труда;

– существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

– направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

– возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

– применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

– продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

– определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;

– мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения.

5.1.5. При разработке Положения о системе оплаты труда не переносить

профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, не изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе не вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, п. б ст. 33).

5.1.6. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

– принцип справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику организации;

– принцип предсказуемости – работник организации должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– принцип адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника организации в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

– принцип объективности – размер вознаграждения работника организации должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

– принцип своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

– принцип прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.7. В соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатель принимает на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатное расписание и тарификационный список, являющиеся локальными нормативными актами, и принимаемые с учётом мнения профсоюзного комитета.

Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы.

С тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись с указанием даты ознакомления.

5.1.8. Работодатель ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает с учетом мнения первичной профсоюзной организации единое штатное расписание, включающее должности всех работников образовательной организации, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих

коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

5.1.9. Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники образовательной организации, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

5.1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.1.10.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.1.10.2. при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

5.1.10.3. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

5.1.10.4. при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5.1.10.5. при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.11. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления об изменении учебной нагрузки до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

– заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

– заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

– заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014 «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», п. 2.4).

5.1.12. В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления для распределения стимулирующих выплат в образовательной организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Комиссия избирается на педагогическом собрании работников из представителей работодателя, профсоюзного комитета и работников, представляющих педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. В случае, когда все работники образовательной организации уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

5.1.13. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на счёт в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.1.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата за первую половину месяца – 24 числа каждого месяца, выплата за вторую половину месяца – 9 числа каждого месяца.

5.1.15. При совпадении дня выдачи заработной платы, оплаты отпуска с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата, оплата отпуска выплачиваются накануне выходного или нерабочего праздничного дня.

5.1.16. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 Трудового кодекса РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.1.18. За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.19. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих педагогов и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев производится почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию.

Размер оплаты одного часа, отработанного в порядке замещения отсутствующих педагогов, определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника, производившего замену, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов педагогических работников определяется путем умножения нормы часов педагогической работы работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.1.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.21. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При проведении тарификации создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.2.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец».

5.2.4. Устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детский морской центр «Североморец»; повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать на учебный год и тарифицировать.

5.2.5. Устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения первичной профсоюзной организации, конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 4%, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа. (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

5.2.6. Выплачивать персональный повышающий коэффициент с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2.7. Оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях,

определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

5.2.8. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.2.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации.

5.2.10. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

5.2.11. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

5.2.12. Оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

5.2.13. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.2.14. Производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объёме, так как данные периоды являются для них рабочим временем.

5.2.15. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

5.2.16. Извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения первичной профсоюзной организации, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.2.17. При расчёте средней заработной платы учитывать все, предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

5.2.18. При любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата.

5.2.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности

распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников – членов профсоюза и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.

5.3.2. Представлять интересы работников – членов профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.3.3. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников – членов профсоюза.

5.3.4. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

5.3.5. Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при установлении работникам норм и оплаты труда.

5.3.6. Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.3.7. Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.3.8. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников.

Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2.3. Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня в соответствии с пунктом 3.2.28. настоящего коллективного договора.

6.2.4. Не допускать увольнения работников за один год до наступления пенсионного возраста.

6.2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

6.2.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.7. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать организацию квалифицированными кадрами и создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2. Обеспечивать информирование первичной профсоюзной организации о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173-175, 177 Трудового кодекса РФ.

6.3.4. Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ «АО ИОО» и Институте повышения квалификации и переподготовки кадров ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова».

6.3.5. При направлении педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ.

6.3.6. Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются Положением о служебных командировках МАОУДО «ДМЦ «Североморец», принимаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.3.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.8. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя первичной профсоюзной организации.

6.3.9. По соглашению с работодателем к учебным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

6.4. Профсоюзная организация:

6.4.1. Своевременно направлять мотивированное мнение при утверждении работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.

6.4.2. Делегировать своих представителей в состав аттестационной комиссии.

6.4.3. Представлять интересы работников – членов профсоюза при прохождении ими аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.4.4. Осуществлять контроль соблюдения прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

6.4.5. Проводить проверки соблюдения законодательства при направлении работников в командировки.

6.4.6. При выявлении нарушений законодательства направлять работодателю предписания об устранении выявленных нарушений.

6.4.7. Защищать права работников – членов профсоюза на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

6.4.8. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся повышения квалификации, аттестации работников образования.

7. ОХРАНА ТРУДА

6.5. Работодатель:

6.5.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

6.5.2. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в учреждении.

6.5.3. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ вводит должность специалиста по охране труда.

6.5.4. Создаёт на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

6.5.5. В соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 г. №412 разрабатывает и утверждает с учётом мнения первичной профсоюзной организации Положение о комиссии по охране труда.

6.5.6. Обеспечивает условия работы комиссии по охране труда: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

6.5.7. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

6.5.8. Ежегодно заключает с первичной профсоюзной организации соглашение по охране труда.

6.5.9. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.

6.5.10. Разрабатывает с учётом мнения первичной профсоюзной организации и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.

6.5.11. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.5.12. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.5.13. Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.5.14. Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

6.5.15. Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

6.5.16. Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.5.17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.5.18. Разрабатывает совместно с первичной профсоюзной организации соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.5.19. За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с нормами, установленными законодательством (Приложения № 3 и № 4).

6.5.20. Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.5.21. Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

6.5.23. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.5.24. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в первичную профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.5.25. Информирует первичную профсоюзную организацию до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.5.26. Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

6.5.27. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

6.5.28. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.29. Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

6.5.30. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.5.31. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда,

обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

6.5.32. Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.6. Профсоюзная организация:

6.6.1. Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

6.6.2. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

6.6.3. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.4. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.6.5. Добивается выполнения Соглашения по охране труда в полном объёме.

6.6.6. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.6.7. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.6.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

6.6.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

6.6.10. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.6.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.6.12. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов,

содержащих требования охраны труда.

6.6.13. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 Трудового кодекса РФ)**:**

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

6.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

6.7.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении;

6.7.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при недостаточном обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

7.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с увольнением в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от её вида;

7.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

7.1.1.3. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

7.1.1.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

7.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

7.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

7.1.1.7. если педагогическим работникам до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось не более одного года;
7.1.1.8. возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
7.1.1.9. выявления допущенного руководителем образовательной организации нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
7.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
7.1.1.11. при истечении действия квалификационной категории педагогического работника в период исполнения им на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется настоящим коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

7.1.2. В целях повышения заинтересованности работников МАОУДО «ДМЦ «Североморец» при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель физкультуры, педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, учитель черчения

6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель изобразительного искусства, черчения, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

7.1.3. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.1.4. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

7.1.5. Работники (их несовершеннолетние дети) один раз в два года имеют право на компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников производится независимо от времени использования отпуска работниками.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

– за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;

– за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– за работниками, находящимися в отпуске без сохранения заработной платы;

– за работниками, находящимися в учебном отпуске.

7.1.6. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и ведомственным наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

7.1.7. Распределять и выдавать путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, с участием профсоюза и комиссии по социальному страхованию образовательного учреждения.

7.1.8. Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

7.1.9. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (например):

7.1.9.1. собственная свадьба работника – 2 дня;

7.1.9.2. смерть близкого родственника – 2 дня.

7.1.10. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

7.1.10.1. для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности до 5 дней;

7.1.10.2. для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
7.1.10.3. в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
7.1.10.4. для проводов детей в армию — 1 день;
7.1.10.5. для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
7.1.10.6. для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

7.1.11. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и (или) по представлению комиссии по социальному страхованию, с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

7.1.12. Стороны способствуют проведению конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, турслётов, Дней здоровья.

7.1.13. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах.

7.1.14. Работодатель предоставляет, по представлению профсоюзного комитета, администрации дополнительные дни отдыха работникам, активно участвующим в конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиадах, турслётах, Днях здоровья.

7.2. Работодатель обязуется:
7.2.1. Выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:
7.2.1.1. материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;
7.2.1.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

7.2.2. Предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

– донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

7.2.3. Сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

7.2.4. Сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения.

7.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в случае если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то по решению этого органа за работником сохраняется заработок в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (ст.ст. 178, 318 Трудового кодекса РФ).

7.2.6. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника муниципального образовательного учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

7.2.7. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом.

7.2.8. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

7.2.9. Выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.2.10. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

7.2.11. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию

7.2.12. Своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.13. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

7.2.14. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.3.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

7.3.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

7.3.4. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

7.3.5. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.3.6. Способствовать организации оздоровления работников – членов профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

7.3.7. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

7.3.8. Ходатайствовать по письменному заявлению работников – членов профсоюза перед вышестоящей профсоюзной организацией о предоставлении указанным работникам беспроцентных займов из средств вышестоящей профсоюзной организации.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

8.1.2. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности,

ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

8.2.2. Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

8.2.3. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:
8.2.3.1. организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителя учреждения и администрации из числа молодых педагогов;
8.2.3.2. закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в образовательной организации;
8.2.3.3. предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Профсоюзная организация:

8.3.1. Способствует развитию системы наставничества в образовательной организации.

8.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением прав молодых специалистов, работников в возрасте до 30 лет, состоящих в профсоюзе, на повышенную оплату труда.

8.3.3. Защищает профессиональные, трудовые, социально-экорномические права и интересы молодых работников – членам профсоюза через комиссию по трудовым спорам, в суде.

8.3.4. Способствует профессиональному становлению молодых педагогов через привлечение их к участию в конкурсах профессионального мастерства.

8.3.5. Способствовует организации досуга, развитию творчества, приобщению

молодых работников – членов профсоюза к физкультуре и спорту.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель включает представителей выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

9.1.2. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

9.1.3. Профсоюзная организация и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.1.5. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

9.1.6. В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

9.1.7. Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

9.1.8. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 Трудового кодекса РФ).

9.1.9. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут производить в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

9.1.9.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
9.1.9.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
9.1.9.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 Трудового кодекса РФ);
9.1.9.4. если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными, актами.

10.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

10.1.1. Соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.2. Предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

10.1.3. Заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом.

10.1.4. Способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.1.5. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

10.1.6. На основании решения общего собрания работников (от 14.01.2021 протокол № 1) первичная профсоюзная организация является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым кодексом РФ представительному органу работников, передаются первичной профсоюзной организации МАОУДО «ДМЦ «Североморец».

10.1.7. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация МАОУДО «ДМЦ «Североморец» является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

– соблюдения законодательства о труде;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 Трудового кодекса РФ).

10.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.4.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"); своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету) помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на сайте образовательной организации.

10.4.5. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.4.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

10.4.7. Ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации.

10.4.8. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

10.4.9. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссий по регулированию трудовых отношений.

10.4.10. Признавать значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.4.11. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка:
10.4.11.1. членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы;
10.4.11.2. членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также работников, являющиеся внештатными правовыми инспекторами,

членами Советов и Президиумов Архангельской межрегиональной и Северодвинской городской организаций Профсоюза, Центрального Совета Профсоюза на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом;

10.4.11.3. членов Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, региональных, территориальных соглашений на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности.

10.4.12. Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.4.13. Рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.4.14. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

10.4.15. Включать представителей профсоюзной организации в состав:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- экспертной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию.

10.4.16. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, перечень которых представлен в Приложении № 1, с учетом мнения профсоюзного комитета.

10.4.17. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать вопросы, перечень которых представлен в Приложении № 1.

10.4.18. При привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.4.19. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.4.20. Производить увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий по основаниям:

– сокращение численности или штата работников;

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, помимо общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений могут проявлять как представители работников (профсоюзный комитет), так и представители работодателя (директор), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале (возобновлении) коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

11.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

11.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.

11.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

11.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

11.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

11.7. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

11.8. На время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) лица, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, на срок не более трёх месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 39 Трудового кодекса РФ).

11.9. Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

11.10. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл. 61 Трудового кодекса РФ).

11.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

11.12. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

11.13. Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

11.14. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

11.15. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу небходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

11.16. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

11.17. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

11.18. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

11.19. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

11.20. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 5 лет и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в Министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области.

12.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, при реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

12.8. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.9. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 Трудового кодекса РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «22» октября 2021 года.

От работодателя: директор МАОУДО «ДМЦ «Североморец»	От работников: председатель первичной профсоюзной организации МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
м.п. _____ О.Л. Щипина (подпись, ф.и.о.)	м.п. _____ Н.Н.Ищук (подпись, ф.и.о.)

Приложение № 1 к Коллективному договору
МАОУДО «ДМЦ «Североморец» на 2021 – 2025 годы

**Перечень локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права, принимаемых с учетом
мнения первичной профсоюзной организации**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ).
2. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки на новый учебный год (ст. 162 Трудового кодекса РФ).
3. Установление системы оплаты труда, утверждение тарификации педагогических работников (ст. 144 Трудового кодекса РФ).
4. Утверждение Положений:
- об установлении системы оплаты труда работников;
- о порядке и условиях предоставления платных образовательных услуг, ведения иной приносящей доход деятельности;
- о расходовании средств, получаемых от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности;
- о рабочей группе по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- о предотвращении и урегулировании конфликта интересов;
- стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников;
- кодекс профессиональной этики педагогических работников;
- о противодействии коррупции;
- о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса;
- о комиссии по охране труда;
- об инспекционно-контрольной деятельности.
5. Порядок проведения аттестации руководящих и педагогических работников в целях подтверждения занимаемой должности (ст. 81 п.п. 3 Трудового кодекса РФ).
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ).
7. Перечень видов работ вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).
8. Утверждение учебного расписания, графиков сменности работы (ст. 103 Трудового кодекса РФ).
9. График отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ).
10. Форма расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ).
11. Утверждение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).
12. Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).
13. Положение о порядке обработки и защиты персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

Приложение 2
к Коллективному договору
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
на 2021– 2025 годы

Учтено мнение первичной профсоюзной организации МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
(протокол № 4 от 21.10.2021)
Н.Н. Ищук

Утвержден приказом директора
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
от 22.10.2021 № 575

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

1. Директор.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
4. Заместитель директора по воспитательной работе.
5. Главный бухгалтер.
6. Капитан самоходного судна.
7. Механик самоходного судна.
8. Документовед.

Приложение 3
к Коллективному договору
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
на 2021 – 2025 годы

Учтено мнение первичной профсоюзной организации МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
(протокол №4 от 21.10.2021 г.)
Председатель _____ Н.Н. Ищук

Утверждены приказом директора
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
от 22.10.2021 № 575

Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАОУДО «ДМЦ «Североморец»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные **Зимой дополнительно:** Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки **В остальное время года дополнительно:** Плащ непромокаемый	1 1 1 пара на 2 года 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
3.	Сторож (вахтер)	**При занятости на наружных работах**: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Утепленная куртка Валенки	 1 Дежурный Дежурный Дежурные
4.	Уборщик производственных и служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием **При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:** Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

Приложение 4 к Коллективному договору
МАОУДО «ДМЦ «Североморец на 2021 – 2025 годы

Утверждено мнение первичной профсоюзной
организации МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
(протокол № 4 от 22.10.2021 г.)
Председатель _____ Н.Н. Ищук

Утверждены приказом директора
МАОУДО «ДМЦ «Североморец»
от 22.10.2021 № 575

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	2	3	4
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией),	100 мл

		дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	