

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Городская станция юных техников»

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:

директор
МБУДО «ГСЮТ»

 Н.В. Пересыпкина

«21» марта 2022 г.



От работников:

представитель работников
МБУДО «ГСЮТ»

 Л. А. Крючкова

«21» марта 2022 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 04.04.2022

№ 153

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Городская станция юных техников» (далее МБУДО «ГСЮТ»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «ГСЮТ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице председателя Профкома;
работодатель в лице его представителя - директора МБУДО «ГСЮТ» Когиной Ирины Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО «ГСЮТ». Председатель Профкома обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУДО «ГСЮТ».

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет с момента подписания.

1.11. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии

со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с Председателем профкома.

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с собранием трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда, компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплатах (премирование);
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её усовершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития МБУДО «ГСЮТ»;
- иные формы, определённые Трудовым Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО «ГСЮТ». Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст.68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с

ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

В трудовом договоре устанавливается испытательный срок 3 месяца, испытание при приеме на работу не устанавливается для (части 4 – 6 статьи 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключавших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в том числе размер оклада работника, доплаты, надбавки, компенсации и др.) и др.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов реализуемой дополнительной образовательной программы, обеспеченности кадрами и других конкретных условий работы в учреждении по результатам заседания Тарификационной комиссии.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее в учреждении помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения Тарификационной комиссии.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях,

2.8. Учебная нагрузка основных работников (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть по инициативе администрации в текущем году увеличен при формировании новых учебных групп или уменьшен, при отсутствии нормативного наполнения групп.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника (ст.68 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.14. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.15. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата (по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ), свободное от работы время не менее 6-и часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Конкретное время определяется непосредственно руководителем и работником без ущерба для производства.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза (п.2 ст.81 ТК РФ), по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

2.17. При появлении в учреждении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, при приеме на работу обеспечивается приоритет работникам, добросовестно работавшим в нем и ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО «ГСЮТ».

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже, чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени работников определяется Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и настоящим Коллективным договором.

4.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

4.5. Работодатель устанавливает режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по заявлению работников.

4.6. Применение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего больших перерывов между занятиями.

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

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, разработки дидактических и методических материалов, повышения квалификации и т. д.

4.9. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

4.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, являются рабочим

временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года.

В каникулярные периоды Работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения.

4.11. В каникулярное время Работодатель вправе привлекать педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (оборудование кабинетов, мелкий ремонт, работа на территории, и в теплице, охрана учреждения, и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.12. В связи со спецификой работы учреждения выходной день для педагогических работников определяется расписанием занятий, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

4.13. Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.14. Для административных работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. График рабочей недели утверждается директором.

4.15. Работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.16. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения сотрудников, обязуются утвердить график отпусков за две недели до начала календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.17. Изменение графика отпусков, разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, допускается только с согласия работника и собрания.

4.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

Денежные средства, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

К ежегодному основному оплачиваемому отпуску предоставляется дополнительный отпуск сроком на 5 календарных дней работникам, занимающим следующие должности: заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заведующий канцелярией.

4.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.21. Отпуск может быть предоставлен и до наступления права на него (авансом) в случаях, предусмотренных законодательством или по соглашению сторон.

4.22. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы в учреждении, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.23. О времени начала очередного оплачиваемого отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала под личную роспись.

4.24. Часть ежегодного трудового отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника с учетом потребностей учреждения и при наличии финансовой возможности может быть заменена денежной компенсацией.

4.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам кратковременные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания самого работника - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (дети, супруг) - 3 рабочих дня.

4.26. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и дополнительно сверх законодательства в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов сына в армию - до 3 дней;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника) - до 5 дней (ТК РФ ст.128);
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда в другую местность к месту захоронения и обратно;
- работающим пенсионерам по старости - 1 день;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности - 1 день.

4.27. Работодатель обязуется предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть родственников и другие уважительные причины).

4.28. По желанию женщины Работодатель предоставляет ей социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с выплатой ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию в установленном законодательством размере до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.29. При необходимости санитарно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются настоящим Коллективным договором, «Положением об оплате труда работников МБУДО «Городская станция юных техников», трудовым договором, другими локальными и нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом профкома, правовыми нормативными актами РФ.

5.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях согласно Трудового кодекса РФ;
- выплат стимулирующего характера, утвержденных руководителем учреждения;
- Положения об оплате труда работников МБУДО «Городская станция юных техников»;
- мнения профкома.

5.3. Заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников, и включает в себя:

- должностной оклад (ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты.

5.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе базового оклада и повышающих коэффициентов.

5.5. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в

период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

5.6. Заработная плата работника учреждения максимальными размерами не ограничивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.7. Расчетным периодом для начисления заработной платы устанавливается один календарный месяц с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за которым она начислена.

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

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

5.11. В случае привлечения работника к работе в выходной день, указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

5.12. В случае предоставления работнику по его желанию другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

Работодатель:

- организует в учреждении комнаты (места) для приёма пищи;
- в исключительных случаях оказывать работникам материальную помощь из средств

экономии заработной платы.

6.2. Профсоюз:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- в устройстве детей в детские дошкольные учреждения;
- в оказания адресной социальной поддержки малообеспеченным сотрудникам, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и лиц;
- в организации отдыха и лечения работников и их детей.

Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). → 216

Добиваться выделения средств на выполнение мероприятий по охране труда, определенных планом по охране труда, в т. ч. на обучение работников безопасным приемам работы, проведение аттестации рабочих мест.

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

Ежегодно организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, специальной одежды, обуви и других средствами индивидуальной защиты за счёт учреждения.

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

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работника учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). → 216,1

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

В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу или время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой.

размере среднего заработка.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с собранием (ст. 212 ТК РФ). → 214 ✓

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

Оборудовать комнату для отдыха работников.

Обеспечивать прохождение бесплатных медицинских обязательных предварительных и периодических осмотров (работников), а также внеочередных медицинских осмотров (работников) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

8. Заключительное положение

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Пронумеровано и прошнуровано
13 листов

(инициалы)

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования

«Городская станция юных техников»

Н.В. Пересыпкина

«21» 20 2021 г.

