

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
ЗАО Северск
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Лидер»

на срок 15.10.2021-14.10.2024

Принят на общем собрании работников
Протокол № 1 от «01» октября 2021

ЗАО Северск
Томской области

2021 год

Администрация ЗАО Северск

Изменения
к коллективному договору
зарегистрированы № 14(2021)

«20» октября 2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном учреждении ЗАТО Северск дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Лидер»** (далее Учреждение) между Работодателем Учреждения и Работниками в лице их представителей.

1.2. Договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области» с изменениями и дополнениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, обеспечения его устойчивой работы, защиты трудовых прав и интересов Работников и Работодателя.

1.3. Полномочным представителем Работодателя является директор Учреждения - Ольховиков Вадим Витальевич, действующий на основании Устава.

Полномочным представителем Работников Учреждения является единый представительный орган, избранный на общем собрании Работников, путем тайного голосования, в составе:

- Голуб Оксаны Ивановны
- Уваровой Елены Степановны
- Уховой Марии Николаевны

Работодатель признаёт полномочия единого представительного органа вести коллективные переговоры от имени всех Работников Учреждения в равной степени, участвовать в разработке единого проекта Договора, а также иметь преимущественное право на заключение Договора от имени всех Работников и контроля над его выполнением (не реже чем 1 раз в год проводить собрания трудового коллектива).

1.4. Работодатель и Работники, в дальнейшем, в тексте Договора могут именоваться как Стороны.

1.5. Данный Договор направлен на обеспечение согласования интересов Сторон по вопросам регулирования трудовых отношений, а именно, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат, занятости, условий высвобождения Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования, охраны труда, социальных гарантий, а также другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Основными принципами данного Договора являются:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения условий Договора;
- контроль над выполнением принятого Договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине условий Договора.

1.7. Предметом Договора является предоставление Работодателем дополнительных, по сравнению с трудовым законодательством, гарантий и льгот Работникам в сфере оплаты труда, охраны труда, социальных гарантий.

1.8. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие первостепенное значение для Работников.

1.9. В случае принятия нормативных правовых актов, соглашений, улучшающих права и законные интересы Работников по сравнению с настоящим Договором, действуют положения данных нормативных актов и соглашений.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11. При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Все дополнения и изменения обсуждаются на общем собрании Сторон, и после их утверждения оформляются в виде приложения к Договору, подписываются Работодателем и представительным органом.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами РФ.

2.1.2. Требовать от Работников надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

2.1.3. Требовать от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований норм и правил охраны труда и пожарной безопасности.

2.1.4. Поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд.

2.1.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.1.6. Требовать от Работников бережного отношения к имуществу Учреждения и других Работников.

2.1.7. Взыскивать с Работников денежные средства в установленном законодательством РФ порядке за прямой (действительный) ущерб, причиненный Учреждению: недостачу, порчу, снижение ценности имущества Учреждения и др.

2.1.8. Требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих учреждению на правах собственности, в том числе в судебном порядке.

2.1.9. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.10. Отстранять Работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае не прохождения ими обучения и проверки знаний и навыков в области охраны

труда, антитеррористической и пожарной безопасности в установленном порядке.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить Работника под подпись с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, связанными отношением к трудовой функции Работника, настоящим Договором.

2.2.3. Осуществлять обработку персональных данных Работников исключительно в целях, предусмотренных законодательством, и обеспечить меры их защиты от неправомерного использования или утраты.

2.2.4. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников.

2.2.5. Организовать труд Работников, в соответствии с занимаемой должностью, специальностью и квалификацией.

2.2.6. Своевременно знакомить Работников с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

2.2.7. Обеспечивать исправное содержание помещений, систем водоснабжения, отопления, освещения, вентиляции в зданиях и на сооружениях.

2.2.8. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментом, компьютерной техникой, технической документацией и иными средствами, а также нормативными требованиями сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для исполнения трудовых обязанностей.

2.2.9. Обеспечивать правильное применение действующих норм оплаты труда и его нормирования.

2.2.10. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

2.2.11. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых необходимо для обеспечения безопасных условий труда, Работодатель принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

2.2.12. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

2.2.13. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.14. Предусматривать и обеспечивать выполнение установленных законодательством социальных гарантий Работникам, и при наличии средств расширять их.

2.2.15. Своевременно предоставлять отпуск всем Работникам Учреждения в соответствии с графиком отпусков.

2.2.16. Обеспечивать места организованного отдыха Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на

условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.18. Осуществлять контроль над качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

2.2.19. Совершенствовать формы организации учебно-тренировочной, воспитательной, методической и организационно-массовой работы с учащимися, внедрять в работу тренеров-преподавателей лучший педагогический опыт.

2.2.20. Способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать творческую инициативу сотрудников, своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах.

2.2.21. Обеспечивать систематическое повышение квалификации Работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2.2.22. Обеспечивать повышение квалификации педагогических Работников не реже, чем один раз в 5 лет, медицинских Работников не реже 1 раза в год.

2.2.23. В случае направления Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

2.2.24. Своевременно проводить аттестацию педагогических Работников и административного персонала.

2.2.25. С целью привлечения Работников к управлению Учреждением регулярно проводить производственные совещания и собрания по вопросам финансовой, хозяйственной, кадровой деятельности Учреждения. Регулярно обсуждать планы развития, перспективы улучшения или изменения образовательного статуса Учреждения.

2.2.26. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля над его исполнением.

2.2.27. Учитывать мнение представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.28. В недельный срок рассматривать представления Работников об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении положений Договора.

2.2. Работники имеют право:

2.3.1. Требовать от Работодателя письменного заключения трудового договора.

2.3.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда.

2.3.4. На получение в установленном порядке от непосредственных руководителей необходимых для исполнения должностных обязанностей информации, документов, материалов и ресурсов.

2.3.5. На получение информации о системе оплаты, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в Учреждении.

2.3.6. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.7. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.8. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.3.10. На подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.3.11. На обязательное социальное страхование.

2.3.12. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.13. На участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим Договором случаях.

2.3.14. На защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами.

2.3.15. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.4.3. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя или непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления, и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии с учетом санитарно-гигиенических требований, предъявляемых к Учреждению, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения.

2.4.6. Соблюдать требования по охране труда технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

2.4.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.8. Незамедлительно сообщать Работодателю обо всех случаях травматизма учащихся во время проведения учебно-тренировочных занятий. Педагогические Работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий.

2.4.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.4.10. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

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

2.4.12. Своевременно сообщать в кадровую службу и бухгалтерию об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.).

2.4.13. Предупреждать непосредственного руководителя о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу.

2.4.14. Проходить раз в 5 лет аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (педагогические работники).

2.4.15. Проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.

2.5. Представительный орган Работников вправе:

2.5.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.3. Получать информацию от Работодателя и других должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

2.5.4. Защищать права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью.

2.5.5. Предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.5.6. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

2.5.7. Осуществлять контроль над выполнением Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

2.5.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Договором, а также с изменениями условий труда.

3. Охрана труда и здоровья

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Создать необходимые санитарно-гигиенические условия труда в Учреждении для предупреждения профессиональных заболеваний Работников, производственного травматизма.

3.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с частью 3 статьи 226 ТК РФ.

3.1.3. Проводить специальную оценку условий труда работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.1.4. Систематически информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о фактическом соблюдении требований к производственной среде, результатах специальной оценки условий труда в Учреждении.

3.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим.

3.1.6. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

3.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, а также порядок обучения и проверки знаний по охране труда Работников Учреждения.

3.1.8. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и за выполнением соглашения по охране труда, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями).

3.1.10. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

3.1.11. Обеспечить своевременную организацию расследования и учет несчастных случаев на производстве.

3.1.12. Приобретать за счет собственных средств и своевременно выдавать Работникам специальную одежду, обувь, смывающие, обезвреживающие и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложения № 6,7).

3.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ◆ ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- ◆ выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с учетом норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

3.1.14. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- ◆ исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- ◆ установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

3.1.15. Составить Соглашение по охране труда по проведению организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, здоровья работающих и учащихся (Приложение № 5).

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности.

3.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.

3.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие

обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами».

4. Оплата труда Работников

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Оплачивать труд Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами РФ, законами Томской области, муниципальными правовыми актами, ЗАТО Северск.

4.1.2. Производить оплату труда Работников согласно размерам должностных окладов (в соответствии с тарификацией, нагрузкой Работника) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (Приложения № 2, 3, 4).

4.1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

4.1.4. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте РФ (рублях).

4.1.5. Выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц:

- за первую половину — 15 числа

- окончательный расчет — 30 (31) числа.

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

Если день выплаты заработной платы совпадает со вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе (например, с воскресеньем), заработная плата должна быть выплачена накануне первого выходного дня (в пятницу).

Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим праздничным днем, следующим за выходным днем (выходными днями), заработная плата должна быть выплачена накануне выходного дня (выходных дней).

4.1.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.1.7. Выплачивать заработную плату путем перечисления на счет в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано Работником в любое время после заключения трудового договора.

Расходы по перечислению возлагаются на работодателя.

4.1.8. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.9. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.10. При изменении условий оплаты труда, ставить Работника в известность в письменной форме за 2 месяца до наступления этих изменений.

4.1.11. Оплачивать Работнику время простоя по вине Работодателя при условии, что Работник предупредил Работодателя или своего непосредственного

Руководителя, в письменной или устной форме, в размере – не менее 2/3 средней заработной платы за весь период простоя.

4.1.12. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.1.13. Оплату труда в выходной или нерабочий праздничный день производить не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.1.14. Устанавливать доплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом специальной оценки условий труда.

4.1.15. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.16. Всем категориям Работников, кроме отдельных категорий Работников (сторож), установить повременно-премиальную оплату труда по окладу (по дням). Сторожу ввести суммированный учет рабочего времени за один календарный год (ст. 104 ТК РФ).

4.1.17. Работникам, которым введен суммированный учет рабочего времени, при прекращении трудового договора до истечения учетного периода производить расчет доплаты: в случае переработки за отработанный период с начала года в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, недоработки - в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.18. Производить доплаты при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы.

Конкретный размер доплаты, в каждом индивидуальном случае, определяется соглашением Сторон трудового договора в зависимости от объема работ, но не менее 20% тарифной ставки (должностного оклада).

4.1.19. Отдельным категориям Работников (сторож), за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов) производить доплату в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада) за работу в нормальных условиях.

4.1.20. Премирование Работников осуществлять в соответствии с действующим в Учреждении Положением о премировании (Приложение № 3).

4.1.21. Согласно Положению о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, действующему в Учреждении, оплату труда лицам, содействующим в организации оказания платных услуг населению города, осуществлять в соответствии с договорами оказания платных услуг, в размере не более 40% от полученного дохода.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

4.3. Работодатель осуществляет удержания из заработной платы Работника в следующих случаях:

- погашения обязательств Работника перед государством (налоги, штрафы);
- погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам, возмещения вреда здоровью другого лица, или вреда лицам, понесшим ущерб и др.);
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в

другую местность;

- возмещения ущерба, причиненного Работником Работодателю;
- возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, либо в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;
- по заявлению Работника, поданного Работодателю в добровольном порядке: на безналичное перечисление платежей за жилье, коммунальные услуги, добровольное личное страхование, членские профсоюзные взносы и др.

4.3.1. Общий размер обязательных удержаний и удержаний по инициативе Работодателя при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся Работнику (ст. 138 ТК РФ).

4.3.2. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70% (ст. 138 ТК РФ).

4.3.3. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

4.3.4. По заявлению Работника, удержания из заработной платы могут производиться на любые цели и в любом размере.

4.4. За несвоевременную выплату Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии со статьями 142 и 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками рабочего времени, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа.

5.2. В соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, обслуживающего персонала – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- для медицинского персонала – сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- для старшего инструктора-методиста и инструкторов-методистов – сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

- для тренеров-преподавателей - сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) при норме учебной нагрузки, равной 18 часов в неделю за ставку заработной платы;

- для Работников в возрасте до 16 лет — сокращенная продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет и Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы - сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для спортсменов-инструкторов - 32 часа в неделю;

- для сменных Работников (сторож) ведется суммированный учет рабочего времени за один календарный год и определяется графиком, утвержденным Работодателем, с учетом мнения представительного органа (ст. 104 ТК РФ).

Индивидуальная норма рабочего времени Работника, которому введен суммированный учет рабочего времени, при наличии периодов, в течение которых Работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (отпуск, временная нетрудоспособность и другое), определяется путем вычета из базовой нормы часов количества часов за дни отсутствия, приходящихся на этот период по производственному календарю пятидневной рабочей недели.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать:

- для Работников в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

В случае производственной необходимости Работодатель может вводить деление рабочего времени на части с учетом мнения представительного органа (ст. 105 ТК РФ).

5.3. Для отдельных категорий Работников в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается режим ненормированного рабочего времени (Приложение № 8).

5.4. По соглашению между Работодателем и Работником может быть установлен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей не может быть меньше 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.10. Педагогическим Работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015. № 466).

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

5.12. Отдельным категориям Работников устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ). Продолжительность отпуска устанавливается в календарных днях (Приложение № 8).

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ). Продолжительность отпуска устанавливается в календарных днях (Приложение № 8).

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

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

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляются в соответствии со ст. 128 и 263 ТК РФ.

6. Дополнительные льготы и социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

6.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления их в пенсионные фонды.

6.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии.

6.1.5. Своевременно обеспечивать удержания из заработной платы и безналичное перечисление платежей за жилье, коммунальные услуги и др. по письменному заявлению Работника.

6.1.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника за счет средств экономии ФОТ в Учреждении:

- при регистрации брака - три календарных дня;
- при регистрации брака детей Работника - 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) – один календарный день - 1 сентября;
- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, супруга) - три календарных дня.

6.1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивать выходное пособие, в двойном размере по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ, если Работник отработал в организации не менее пяти лет.

6.1.8. За счет средств экономии ФОТ в Учреждении выплачивать Работнику по письменному заявлению материальную помощь в размере:

- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, супруга) до 10 000 рублей;
- в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (тяжелое материальное положение, необходимость дорогостоящего лечения, понесение непредвиденного материального ущерба), подтвержденных соответствующими документами до 10 000 рублей.
- для организации отдыха и лечения в размере не более одного должностного оклада в год, как правило, ко времени очередного отпуска.

6.1.9. За счет средств экономии ФОТ в Учреждении выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд в связи с выходом на пенсию (увольнением) и (или) юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее кратно 5) Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении не менее пяти лет в размере до 5 000 рублей.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

7.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания

согласованного Договора подвергаются штрафу в размере и порядке которые установлены федеральным законом.

7.3. Изменения и дополнения в Договор, улучшающие права и интересы Работников, могут вноситься по решению расширенного заседания представительного органа и администрации Учреждения.

7.4. Изменения и дополнения в Договор, ухудшающие права и интересы Работников, вносятся только после рассмотрения и принятия на общем собрании Работников.

7.5. Стороны обязуются разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

7.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

7.7. Контроль над выполнением Договора осуществляется его Сторонами, а также органами по труду.

7.8. Стороны обязуются один раз в год на собраниях (конференциях) трудового коллектива информировать Работников о результатах реализации мероприятий по выполнению положений Договора.

7.9. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

7.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

7.11. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

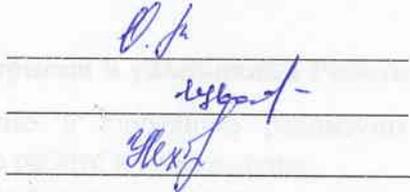
7.12. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором под подпись.

Представительный орган:

Голуб Оксана Ивановна

Уварова Елена Степановна

Ухова Мария Николаевна



от работодателя:

Врио директора

Вашенко И.С.

01.10.2021

