

От работодателя:

МОУ ДО «ЦВР «Юность»

Директор

А.Л. Русакова

01.11 2023 г.



От работников:

Представитель трудового
коллектива МОУ ДО «ЦВР
«Юность»

Н.А. Гунькина

01.11. 2023 г.

Гулькин

Коллективный договор

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ

«Юность»

на 2024-2026 годы



г. Комсомольск-на-Амуре, 2023

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице Представителем работников Гунькиной Ниной Алексеевной и директора Русаковой Анжелики Львовны, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Условия Коллективного договора, ухудшающие социальное положение работника по отношению к Трудовому Кодексу Российской Федерации, являются недействительными.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 2024 года по 2026 год включительно, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем и в других установленных законодательством случаях.

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены по взаимному соглашению сторон и утверждены на общем собрании Трудового коллектива.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный или определенный срок

(срочный трудовой договор), указанный в трудовом договоре, но не более пяти лет, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда 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, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.3 Трудовой договор между работником и работодателем заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного договора, и объявляется работнику под расписку.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия об испытании.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 60 ТК РФ).

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам 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 классов.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.8. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителя работников.

3.12. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за 3 месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 50% или более работников.

3.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В соответствии с действующим законодательством, преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

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 (ст. 179 ТК РФ).

3.14. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по договоренности с работодателем свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.16. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. N 196.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) работники проработавшие, в занимаемой должности, менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (далее – сеть «Интернет»), либо посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее – ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

4.7. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.8. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность педагогического работника, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

4.9. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется составлять тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с условиями труда, применением педагогического стажа, образования, присвоения почетных званий, категорий по итогам аттестаций.

5.2. Работодатель обязан устанавливать формы и системы оплаты труда, определять размеры надбавок, доплат, премий и других выплат, стимулирующего характера.

5.3. Работодатель обязан своевременно, не реже одного раза в месяц знакомить всех работников «Центра» с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.6. Работодатель обязан выдавать всем работникам расчетные листки, в которых записываются расчеты по заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Оплата труда работников производится в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и установленными окладами.

5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.9. Работникам производятся следующие доплаты:

- районный коэффициент - 50%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, органов местного самоуправления.

- за выслугу лет от 10% до 35% в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждениях системы образования, согласно Приложению 5 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и Положения об оплате труда работников МОУ ДО «ЦВР «Юность».

5.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.11. Работнику выплачивается материальная помощь в порядке и размере, определенном Положением по оплате труда работников МОУ ДО «ЦВР «Юность»

5.12. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы производится в следующем порядке: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

5.14. Выплата стимулирующего характера производится в соответствии с Положением по оплате труда муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность», Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» г. Комсомольска-на-Амуре».

5.15. На работников, предупрежденных о сокращении их должности, до момента увольнения, распространяются все виды условий, льгот по оплате труда.

5.16. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.17. Представитель работников принимает участие в разработке положения о системе и форме оплаты труда в коллективе, премирования работников.

5.18. Представитель работников защищает права работников в вопросах оплаты труда, способствует урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда, осуществляет проверку правильности начисления и расчетов по заработной плате и удержания налогов, произведения компенсационных выплат.

5.19. Представитель работодателя обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением представителя работников.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» и условиями трудового

договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни, нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, положением о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

7.4. График работы, расписание занятий педагогов в новом учебном году утверждается администрацией муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» и согласуется с самим работником и представителем работников. В расписании педагогических работников кроме выходных дней необходимо предусмотреть методические дни.

7.5. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормируемая продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы, которая не может превышать: для женщин - 36 часов, для мужчин - 40 часов. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников - 36 часов в неделю у педагога-организатора, 18 часов в неделю у педагога дополнительного образования. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Сторожам, с суммированным учетом рабочего времени, определить учетный период год. Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней сокращается на один час.

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

7.6. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включая учебную (преподавательскую) и воспитательную работу в том числе, практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

7.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

7.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

7.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

7.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

7.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представителя работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность».

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации. Отгулы могут суммироваться и предоставляться работнику либо перед отпуском, либо в другое удобное время, при согласовании с работодателем.

7.12. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места

работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.13. Оплачиваемый отпуск состоит из:

- основного отпуска продолжительностью 28 календарных дня;
- основного отпуска педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня;
- дополнительного отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в количестве 16 календарных дней
- дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Приложению 1) (ст. 115-119, ст. 321 ТК РФ).

7.14 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью от 5 до 12 календарных дней

7.14. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев

7.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с руководством и при наличии экономии фонда заработной платы.

7.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

7.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника во время отпуска, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться вне графика, в случае поездки работником на лечение или в других случаях по согласованию с работодателем.

7.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодно оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет, беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

7.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.22. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 128 ТК РФ):

- Участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) — до 14 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- В случае переезда на новое место жительства не менее 1 календарного дня;
- В других случаях, предусмотренных законодательством (ч.2 ст. 128 ТК РФ).

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

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя. О предстоящем увольнении, связанном с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

8.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

8.4. Работодатель частично производит оплату стоимости путевки работникам на санаторно-курортные лечения в пансионаты, дома отдыха, санатории в соответствии с установленной очередностью и при наличии соответствующего медицинского заключения врачебной комиссии лечебного учреждения. Путёвкой обеспечивается лицо, проработавшее в МОУ ДО «ЦВР «Юность» не менее пяти лет.

8.5. Каждый работник "Центра" имеет право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель также выплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска. Компенсация расходов производится не ранее, чем за две недели до начала отпуска, но не позднее, чем за три дня до отъезда в отпуск на основании письменного заявления работника о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (п. 12 Положения «О размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно...», утвержденного Решением Комсомольской-на-Амуре городской Думы от 14.10.2009 № 69 в ред. от 10.12.2015). Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа (ст. 325 ТК РФ).

8.6. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить за счет собственных средств специальную оценку рабочих мест.

9.1.7. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.8. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.10 Работодатель обязуется обеспечивать работников, занятых на работе с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. (Приложение 2)

9.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.12. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования представителя работников об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.1.18. 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;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.19. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

9.1.20. Возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему, организация выплачивает в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.1.21. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере, установленном законодательством РФ.

9.1.22. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании

профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Женщины со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, связанных с применением ВДТ и ПВЭМ не допускаются.

9.4. В муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Юность» создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателей и представитель работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований труда, а также организует проведение проверок условий труда и охраны труда на рабочих местах и другое согласно ст.218 ТК РФ.

9.5 За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Гарантии деятельности представителя работников

10.1. Администрация признает, что представитель работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Работодатель обязан предоставлять всю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации представителю работников.

10.3. Работодатель и представитель работников являются инициаторами создания комиссии по трудовым спорам на общем собрании трудового коллектива, и создают благоприятные условия для ее работы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 15.01.2024 по 14.01.2026.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. 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.

11.5 Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 14 (Четырнадцати) дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Представитель работников, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

11.8. 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.

Директор МОУ ДО "ЦВР "Юность"

Представитель работников



А. Л. Русакова

Н.А. Гунькина

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ
РАБОЧИМ ДНЕМИ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬЮ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

(Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края
№ 1159-па от 27.04.2016)

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание для установления ненормированного рабочего дня
Директор учреждения	12 дней	Переработка сверхнормативной продолжительности рабочего времени ввиду особенностей функционирования образовательного учреждения, режим работы Центра.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	12 дней	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12 дней	
Заместитель директора по безопасности	12 дней	
Главный бухгалтер	12 дней	
Бухгалтер	6 дней	
Специалист по кадрам	6 дней	
Секретарь-машинистка	5 дней	
Педагог дополнительного образования	5 дней	
Педагог-организатор	5 дней	
Методист	5 дней	

Директор МОУ ДО ЦВР "Юность"

 А.Л. Русакова



Представитель работников

 Н.А. Гунькина

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

Наименование профессии	Предоставляемые средства
1. МОП (слесарь-сантехник, плотник и электрик)	1. Рабочая куртка – 1 шт., 1 раз в 2 года; 2. Брюки – 1 шт., 1 раз в 2 года; 3. Диэлектрические сапоги – 1 шт.; 4. Перчатки – 12 шт.; 5. Перчатки х/б – 12 шт.; 6. Очки защитные – 1 шт.; 7. Диэлектрический коврик – 1 шт.; 8. Боты. – 1 шт. 9 Диэлектрические перчатки- 1 шт.
2.МОП (уборщик служебных помещений)	1. Комбинезон, костюм или халат – 1 шт., 1 раз в год; 2. Перчатки. – 12 шт. (12 пар резиновых или полимерных материалов) – 1 пара 1 раз в месяц
3.МОП (дворник)	1. Костюм хлопчатобумажный – 1 шт., 1 раз в год; 2. Фартук с нагрудником – 1 шт.; 3. Рукавицы комбинированные – 6 шт.; 4. Плащ непромокаемый с капюшоном (дежурный). – 1 шт., 1 раз в 2 года.

Директор МОУ ДО "ЦВР "Юность"

А.Л. Русакова



Представитель работников

Гунькина Н.А. Гунькина

Прошито и пронумеровано

на 18

Всемтаураш листах

Директор



А.Л. Рузаякова



**Дополнительное соглашение о внесении изменений
и дополнений в коллективный договор.**

Работодатель - Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр Внешкольной работы «Юность» в лице руководителя – Русаковой Анжелики Львовны, далее именуемый «Работодатель» и работники в лице уполномоченного представителя в установленном законном порядке- методиста, Гунькиной Ниной Алексеевной, далее именуемый «Работники», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение №2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

Приложение №2

**НОРМЫ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО ПРОФЕССИЯМ
(ДОЛЖНОСТЯМ)**

Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
Дворник			
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар

		нетоксичных веществ	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Плотник			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
Слесарь-сантехник			
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты	Нарукавники для	12 пар

	рук	защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
		Белье специальное термостойкое	
		или	
		Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара
		Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя
	Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
		Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
	Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
		Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
	Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
Уборщик			

производственных и служебных помещений			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

2.Пункт 1.5.коллективного договора изложить в следующей редакции:

«1.5.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 01.11.2023 г. по 31.10.2026 г. включительно, вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем и в других установленных законодательством случаях.»

3.Пункт 11.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«11.2.Настоящий договор заключен на три года и действует с 01.11.2023 г. по 31.10.2026 г.»

4.Последний абзац пункта 3.12 коллективного договора изложить в следующей редакции:

« Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за 3 месяца. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (часть 1 ст.82 ТК РФ).»

5.Первое предложение пункта 3.14 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка-ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 261 ТК РФ)».

6.Пункт 3.16 коллективного договора дополнить ссылкой (ст.318 ТК РФ)

7. Первое и второе предложение пункта 5.4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Выплата заработной платы производится два раза в месяц 20 числа текущего месяца- заработная плата за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным – заработная плата за вторую половину месяца.(ст.136, 142 ТК РФ).»

8.В последнем абзаце пункта 5.9 коллективного договора ссылку на Приложение 5 изложить в следующей редакции:

«Приложение 4 к Примерному положению, утвержденному постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 12.11.2021 № 1966-па.»

9.Пункт 5.12. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. (ст. 153 ТК РФ)»

10. Пункт 8.2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«8.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй

месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст.318 ТК РФ).»

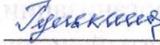
11.В пункте 9.4 коллективного договора изменить ссылку на статью 224 ТК РФ.

12. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора, составлено в 3 Экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Работодатель
Директор МОУ ДО "ЦВР "Юность"

Представитель работников
Методист


А.И. Русакова


Н.А. Гунькина



18.12.2023

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
№ 301
от 28 07 20 24.
Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников -



Протокол и пронумеровано <u>121</u> <u>7</u>
Директор  А.И. Русакова
МПП
листaх

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861807

Владелец Русакова Анжелика Львовна

Действителен с 25.03.2024 по 25.03.2025