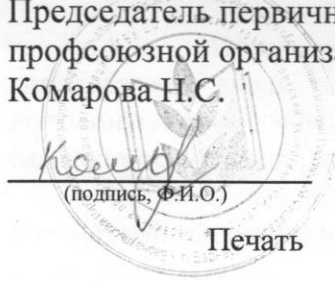


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Комарова Н.С.



13 января 2023 г.

От работодателя:
Директор
Марискин И.Н.



13 января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Алтайский краевой детский экологический центр»

на 2023 - 2025 годы

Принят на Общем собрании
работников центра
13 января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 38/ от 21.01.2023
125

Ольга Равакина СВ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Алтайский краевой детский экологический центр» (именуемое в дальнейшем «Учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя Марискина И. Н. (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Комарова Н. С. (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком на локальном уровне представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (по индивидуальным заявлениям).

1.5. Коллективный договор действует в течение трёх лет с 01.01.2023.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев возникновения противоречий с законодательными актами Российской Федерации и Алтайского края.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда;
- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников;

- б) соглашение по охране труда;
 - 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 8) перечень должностей работников, которым ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
 - 9) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
 - 10) положение о премировании работников;
 - 11) другие локальные нормативные акты.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:
- по согласованию с Профкомом;
 - консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2022-2024 годы; коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-

комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).

2.7. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.9. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнения членов профсоюза по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а, б, д) ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.14. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Учреждения.

2.15. Работники Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении педагогических должностей, работники Учреждения, включая руководителей и заместителей руководителей Учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников Учреждения, устанавливается согласно постановлению Правительства Алтайского края от 23 октября 2017 года № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»; приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 № 16-П (с изменениями).

3.2. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой детский экологический центр» (далее – «Положение»), разработанного с учетом мнения Профкома.

3.3. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (заработная плата за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 30 числа текущего месяца).

3.4. В случае нарушения Работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, работникам, выплачивать 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Размеры выплат компенсационного характера определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются локальными нормативными актами.

3.8. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются локальными актами Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Алтайский краевой детский экологический центр», утверждаемым приказом директора и согласованным с профсоюзной организацией.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

3.9. За счёт экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников Учреждения по итогам работы за квартал, учебный год, календарный год, к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

3.10. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления руководителя Учреждения, с учётом мнения профсоюзной организации.

3.11. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению.

3.12. Всем работникам выдаются расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчётных листов определён в совместном письме Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999.) Форма расчётного листка утверждается Работодателем, с учётом мнения профсоюзного комитета Учреждения (ст.136 ТК РФ). Расчётные листки выдаются (или отправляются на личную электронную почту сотрудника).

3.13. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год на основании штатных нормативов и тарификации, проведённой в соответствии с реализуемыми Учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.14. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории. Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.15. При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

3.16. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

3.17. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчёта не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.18. Вводить в состав аттестационной комиссии Учреждения председателя профкома.

3.19. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

3.20. Установить ежемесячную доплату из средств, от приносящей доход деятельности, к заработной плате председателю профсоюзной организации центра в размере до 30% от оклада.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечивать своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Проводить специальную оценку условий труда в аудиториях повышенной опасности (мастерские и др.).

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников Учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4. Обеспечивать бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений образования.

4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

4.6. Работодатель организует 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 работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, работников Учреждения за счет средств Работодателя.

4.7. Рассматривать Заключение профкома о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.8. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.9. Стороны договорились, что:

- администрация Учреждения по каждому несчастному случаю на производстве создаёт с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив

официально в известность Работодателя и председателя профсоюзного комитета. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.10. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счёт средств Учреждения;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Работодатель обязуется:

6.1. Регулировать рабочее время работников Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

6.2. Регулировать вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.3. Устанавливать педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и специальности с учётом особенностей их труда:

- продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы 36 часов в неделю – методистам, старшим методистам, педагогам-организаторам.

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования.

6.4. Устанавливать работникам административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за оклад (должностной оклад) (ст. 91 ТК РФ).

6.5. Проводить по согласованию с Профкомом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

6.6. Разрешать педагогическим работникам использовать по своему усмотрению часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, работе на учебно-опытных участках для методической работы и повышения квалификации.

6.7. Устанавливать на общих основаниях учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, передавать на этот период выполнение работы другим педагогическим работникам.

6.8. Нерабочие и праздничные дни устанавливать Учреждением согласно постановлению Правительства Российской Федерации. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.9. Работу в выходные и праздничные нерабочие дни допускать с письменного согласия работника.

6.10. Не устанавливать учебную нагрузку в нерабочие праздничные дни. Учебную нагрузку на выходные устанавливать с письменного согласия педагогического работника, с учетом мнения Профкома и согласно расписанию занятий.

6.11. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.12. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, Работодатель должен учитывать мнение Профкома.

6.13. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном размере, либо предоставлением отгулы в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.14. В каникулярные периоды привлекать педагогических работников Учреждения к педагогической, методической, организационной работе, работе на учебно-опытном участке в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки до начала каникул.

6.15. В каникулярное время привлекать учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.16. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

6.17. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учётом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска извещать работника в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

6.18. Предоставлять работнику право на использование отпуска за первый год по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.19. Предоставлять преимущественное право на отпуск в летнее или любое другое время:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

6.20. Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

6.21. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти дней:

- при рождении ребенка;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников.

6.22. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в случае проводов детей в армию - 3 дня.

6.23. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 2 дня;
- в случае свадьбы работника или детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- для сопровождения детей возрастом до 12 лет в школу в день знаний (1 сентября).

6.24. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

6.25. Предоставлять дополнительно 1 оплачиваемый день отпуска работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа в Учреждении, при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины в течение текущего года.

6.26. Предоставлять дополнительно 1 оплачиваемый день отпуска работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, отработавшим календарный год без больничного листа, при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины в течение текущего года.

6.27. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.28. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по Учреждению, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливать правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.29. В день сдачи крови и её компонентов (для доноров), а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождать работника от работы. (в ред. ФЗ от 25.11.2013 № 317-ФЗ).

В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), предоставлять ему по желанию другой день отдыха. (в ред. ФЗ от 28.12.2013 N 421-ФЗ) В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. (В ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (в ред. ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7. Работодатель обязуется:

7.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь в размере не менее 5000 рублей:

- при рождении ребенка;
- на свадьбу сотрудника;
- в день знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет;
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением (по возможности) транспорта;
- в случае смерти работника его родственнику.

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией Учреждения принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

7.3. Единовременные (разовые) премии производятся на основании приказа руководителя Учреждения:

к юбилейным датам (50 лет и далее через каждые 5 лет – выплачиваются работникам, имеющим непрерывный стаж в данном Учреждении не менее 5 лет на дату юбилея) – размер не менее 0,5 МРОТ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Гарантии деятельности Профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно Профкому Учреждения для работы помещение для заседаний Профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями Учреждения.

8.3. Не увольнять председателя Профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя Профкома, членов Профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере, определённом региональным соглашением на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст.377 ТК РФ).

8.6. Предоставлять Профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.7. Включать членов Профкома в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.8. Привлекать Профком для учёта и распределения путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

8.9. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) Профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза и других работников, уполномочивших Профком представлять их интересы на локальном уровне по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148).

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда и иных фондов организации.

9.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

9.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

9.11. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в Учреждении с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.13. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников Учреждения в системе

персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

9.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов коллектива и их семей, взаимодействия с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

9.15. Права и льготы членов профсоюза за счёт средств первичной профсоюзной организации:

- получение безвозмездной материальной помощи;
- получение беспроцентного ссудо-заёма;
- приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи.
- содействие в оздоровлении детей;
- оформление документов на награждение члена Профсоюза знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная юридическая защита при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- защита члена профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков.

X. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Приоритетным направлением в совместной деятельности Профсоюзной организации и Учреждения является реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

10.2. В целях обеспечения защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- формировать и обучать резерв из числа молодежи на руководящие должности Учреждения;
- закреплять наставников за работниками Учреждения из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определенных в Учреждении;
- работникам из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, предоставлять подъемные не менее 10 тысяч рублей и установить надбавки к заработной плате в размере до 30% – в первый год работы, до 20% – во второй год работы, до 10% – в третий год работы;
- обеспечении гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;
- не допускать увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников один раз в год.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение Работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации.

Верно

Всего в копии прошиито, пронумеровано,
скреплено печатью

листов 16

Директор КГБУ ДО «Алтайский краевой
летский экологический центр»

И.Н. Марискин

«13» 01/08 * 2023

