

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБУДО «Юность»
Т. Колупаева
Т. Колупаева
«Юность» 20__



ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель профкома
Т. Грицаева
Т. Грицаева

**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Юность»
г. Белгорода (МБУДО «Юность»)
на период с 23 апреля 2023 года по 22 апреля 2026 года**

Принят на Общем собрании работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Юность» г. Белгорода
Протокол от 05.04.23 года № 2

Управление по труду
и социальному партнерству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 14/23 - сир от 12.04 20 23 г.
Ирина М. Мешкова
(подпись)

Белгород, 2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Юность» г. Белгорода. Настоящий коллективный договор заключается на 2023-2026 годы.

1.2. Договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Юность» г.Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Грицаевой Татьяны Васильевны, с одной стороны, и работодателем МБУДО «Юность» в лице директора Колупаевой Татьяны Аркадьевны, с другой стороны.

1.3. Договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников учреждения.

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

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании коллектива работников один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами (ст. 212 ТК РФ);

- Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ)

1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. При прохождении курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

2.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса РФ).

2.4.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком поведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276), по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой аттестационной категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

2.4.3. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Прохождение аттестации данных работников зависит от их желания.

2.5.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, ее структуры или возможном сокращении не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 Трудового кодекса РФ).

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 5 процентов от общей численности работающих в учреждении.

2.5.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома ст. 82 Трудового кодекса РФ.

2.5.5. В случае сокращения штата отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (5 лет до пенсии); одиноких матерей и отцов; родителей, воспитывающих детей до 14 лет либо ребенка инвалида до 18 лет; сотрудниц,

которые воспитывают детей в возрасте до 3-х лет; опекунов и усыновителей при наличии детей в возрасте до 14 лет; родителей, у которых не менее 3-х детей и младший ребенок не достиг возраста трех лет, при условии, что второй супруг не трудоустроен; не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации; молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.5.6. В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана, предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной загрузки.

2.5.7. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

3. Прием на работу, трудовой договор.

Работодатель обязуется:

3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок. Срочный договор заключать только на временную или сезонную работу.

3.3. Знакомить работника с порученной работой, условиями труда и размером оплаты труда, должностной инструкцией, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

3.4.1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовой функции, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, продолжительность отпуска.

3.4.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3.5. Не допускать перевод работника на срочный договор без его письменного согласия.

3.6.1. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.6.2. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

3.6.4. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.6.5. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как

правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе Работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

3.6.6. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

3.7. 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.

3.8. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией, трудовым договором.

3.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

3.10. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускает прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 ТК РФ и пунктом 1 части первой ст. 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.21. Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

3.22. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ст.5,ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ, ч.1.1 ст 12.2, ч.4.1 ст. 46 Закона об образовании).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Продолжительность рабочей недели установить пятидневной, выходные дни в соответствии с Уставом (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

4.2. Режим работы МБУДО «Юность» устанавливать до начала учебного года по согласованию с профкомом, на основе санитарно-гигиенических требований.

4.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома, не позднее 15 мая текущего года.

Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября текущего года.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Часы, свободные от занятий, мероприятий педагог вправе использовать по своему усмотрению.

Работодатель учреждения привлекает педагогов и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на полгода, утверждается директором, согласуется с профкомом.

4.4. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.5. В каникулярное время привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только по их письменному согласию. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.9. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится только с согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Выплата отпускных должна производиться не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 56 дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.12. Возможно предоставление отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям).

4.13. Работникам, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет сохраняется учебная нагрузка в прежнем объеме.

4.14. Вновь принятым работникам очередной отпуск может быть предоставлен по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.15. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные части не могут быть менее недели.

4.16. Педагогические работники учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением места работы и общего педагогического стажа.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию с выборным органом

профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя (ст. 153 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.18. Время зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.19. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.20. Продолжительность рабочей недели (смены), ежедневной работы, сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.21. Установить продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков работников:

-Педагог дополнительного образования	42 календарных дня
-Педагог-организатор	42-календарных дня
-Заместитель директора	42 календарных дня
-Методист	42 календарных дня
-Педагог-психолог	42 календарных дня
-Заместитель директора по АХР	28 календарных дня

-Педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и с расстройствами аутистического спектра – 56 календарных дней (на основании постановления правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

- Технические исполнители и обслуживающий персонал: секретарь, ассистент (помощник), сторож, вахтёр, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)- 28 календарных дней.

- Специалисты и учебно-вспомогательный персонал (инженер, специалист по кадрам, программист, контрактный управляющий) - 28 календарных дней.

4.22. Предоставлять право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 6 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 4 дня;
- на похороны близких родственников – 4 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 6 дней и членам профкома – 6 дней;

4.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.24. Предоставить работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до 3 месяцев сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

4.25. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работник предоставляет работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5. Оплата и стимулирование труда.

Стороны договорились:

5.1 Заработная плата состоит из базовой части фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат. Начисление заработной платы

производится в соответствии с решением Белгородского городского Совета от 24.12.2019 года № 195 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждения дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода», учитывая последующие редакции, «Положения об оплате труда, стимулирующих выплат и доплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Юность» г. Белгорода.

5.2. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права».

Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.3. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт банка, указанного работником в заявлении.

5.4. Своевременно (не позднее, чем за 2 месяца) письменно, под роспись знакомить всех работников учреждения с условиями и изменениями в оплате их труда.

5.5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.6. Любые удержания из заработной платы работника учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.7. Все доплаты и надбавки начисляются и выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размеры доплат и надбавок устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

5.8. Изменение размеров платы труда и базовых ставок, должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5.9. При наступлении у работника права на изменение базовой ставки (базового должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата

заработной платы, исходя из размера более высокой базовой ставки, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.11. Педагогам, вышедшим из декретного отпуска, сохраняется на 1 год установленная до декретного отпуска квалификационная категория.

5.12. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16242 рубля в месяц, далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151, 60.2 ТК РФ).

5.14. Работникам МБУДО «Юность», при условии неполной занятости, при расчете заработной платы производится доплата до МРОТ пропорционально отработанному времени и доле ставки.

5.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя (ст. 153 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Время зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО «Юность». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Продолжительность рабочей недели (смены), ежедневной работы, сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.18. Сторожа за работу в ночное время производится надбавка к базовому должностному окладу в размере 35% на основании Решения Совета депутатов города Белгорода от 10 сентября 2019 года № 149 « О внедрении Методики

формирования системы оплаты труда и стимулирования работников учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода»

Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст. 154, 96 ТК РФ).

5.19. Компенсационные доплаты за работу в вечернее время, а также в праздничные и выходные дни не учитываются при расчете заработной платы при доведении ее до уровня МРОТ.

5.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.2. Обеспечивать работникам организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований».

6.2.1. Обеспечивать работникам прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников образовательного учреждения санаторно-курортными путевками.

6.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.5. Оказывать помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в соответствии с законодательством.

6.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.7. Предоставлять работникам МБУДО «Юность» служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

6.8. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу ветеранам-пенсионерам.

6.9. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников учреждения (до 14 лет включительно).

7. Свобода творчества и защита прав молодого педагога.

Стороны договорились:

7.1. Педагог имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2. Педагог имеет право вносить корректировку в изменение программы обучения по своему предмету (не более 30%), по согласованию с педагогическим советом.

7.3. При посещении занятий работодатель не имеет права делать замечания педагогу (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение занятия, если рядом находятся дети. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.5. Молодой педагог имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья.

Стороны договорились:

Ответственность за состояние условий и охрана труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять ежегодный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда и приобретения работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными производственными факторами (исключая размещение в номерах высшей категории, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, согласно ПРАВИЛ финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Со всеми вновь поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу проводить инструктаж и обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.

8.5. Организовать проверку знаний работников МБУДО «Юность» по охране и безопасности труда на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.6. Направлять на обучение уполномоченного по охране труда от профсоюза по мере необходимости.

8.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, ночное время и другие), производить соответствующие доплаты.

8.9. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими и чистящими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение №1, приложение № 2).

8.10. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим в учреждении.

8.11. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников в соответствии с требованиями и сроками, учитывая сроки прохождения ими флюорографии.

8.12. Ежеквартально проводить анализ заболеваемости работников, устранять причины заболеваемости в короткие сроки.

8.13. Предоставлять работникам учреждения использовать медицинскую аппаратуру оздоровительного комплекса в целях лечения и оздоровления.

8.14. Два раза в год проводить дни здоровья для работников и их членов семей с выездом за город, на природу.

8.15. Профсоюз контролирует:

8.15.1. Своевременность проведения обязательных и периодических медицинских осмотров, получения медицинской помощи работниками при несчастных случаях.

8.15.2. Проведение за счет средств организации обучения и аттестации специалистов, руководителей и уполномоченных по охране труда и экологической безопасности.

8.15.3. На время приостановки работ организациями государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.15.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185 ТК РФ).

8.15.6. Приостановление действий трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

8.15.7. Обеспечение сохранения уровня доходов работников и осуществления выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

9.1. Производить бесплатное перечисление на счет первичной организации членские взносы в день выдачи заработной платы.

9.2. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профсоюзе, без предварительного согласования с городским профсоюзным комитетом.

9.5. Предоставлять профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9.7. При условии выполнения пунктов коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 30.06.2006 №90-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

10.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.

11.2.1. Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком учреждения.

11.2.2. Работодатель отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

11.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на Общем собрании работников Учреждения сроком на 3 года 05.04.2023 года. Протокол № 2

Согласовано:
 Председатель профкома
 Т. Грицаева

Утверждаю:
 Директор МБУДО «Юность»
 Т. Колупаева
 « 5 » апреля 20 23

**НОРМЫ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ, СРЕДСТВ
 ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

(Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н, ст. 212, 221 ТК РФ)

Наименование профессий, должностей	Виды средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 работника в год
1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (Маски защитные одноразовые)	до износа
2. Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
3. Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
4. Все категории работников	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (Маски защитные одноразовые) Антисептические средства для рук	до износа

Согласовано:
 Председатель профкома
 Т. Грицаева

Утверждаю:
 Директор МБУ ДО «Юность»
 Т. Колупаева
 « 5 » августа 20 23

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

(в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами")

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование профессий, должностей	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Все должности	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (при работе с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви)	100 мл
3	Средства для защиты дезинфицирующие	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100 мл

Согласовано:
Председатель профкома
Т. Грицаева
Т. Грицаева

Утверждаю:
Директор МБУДО «Юность»
Т. Колупаева
Т. Колупаева
« 5 » апреля 2023

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(В соответствии с рекомендованным перечнем, утвержденным Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»)

1. Администрация и комитет профсоюза муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Юность» г.Белгорода заключили настоящее соглашение в том, что руководство МБУДО «Юность» обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда ежегодно:

№ пп	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	1 раз в 5 лет по истечению срока	Лотарев А.Е., зам. директора по АХР
2.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда (в соответствии с приказом министерство труда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»)	По графику; вновь принятых – в течение первого месяца работы.	Лотарев А.Е., Инженер
3.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда в соответствии с приказом Минтруда России № 772-н от 29.10.2021 г. Тиражирование инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	По мере необходимости	Лотарев А.Е., Инженер
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	В соответствии с Договором	Лотарев А.Е., Инженер
5.	Гигиеническое обучение сотрудников	По истечению	Лотарев А.Е.,

		срока	Инженер
6.	Вакцинация сотрудников	Сентябрь-октябрь	Грицаева Т.В., председатель ПК
7.	Предоставление очередных отпусков работникам	Согласно графику	Колупаева Т.А., директор
8.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	В рабочем порядке	Лотарев А.Е., Инженер
9.	Механизация уборки производственных помещений; своевременное удаление и обезвреживание бытовых отходов, очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг; приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами. Обеспечение смывающими и дезинфицирующими средствами санитарно-бытовых помещений и кабинетов.	Постоянно	Лотарев А.Е., Инженер
10.	Контроль выполнения запланированных мероприятий по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период	3,4 квартал	Колупаева Т.А., директор
11.	Обеспечение бесперебойной работы отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации	Постоянно	Лотарев А.Е., Инженер
12.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	Постоянно	Лотарев А.Е., Инженер

