

От работодателя:


Директор МАУ ДО МУК «Эврика»


_____ Филатов К.А.
(Ф.И.О.)
_____ 2021 г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МАУ ДО МУК «Эврика»


_____ Шумилова А.Д.
(подпись) (Ф.И.О.)
«21» _____ 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МЕЖШКОЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ «ЭВРИКА»
(МАУ ДО МУК «ЭВРИКА»)

НА 2021-2024 ГОДЫ

Принят на заседании комиссии
по ведению коллективных
переговоров по подписанию
коллективного договора,
протокол от 21.05.2021 № 2

г. Новый Уренгой

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	9
4. Оплата труда.....	21
5. Социальные гарантии.....	27
6. Охрана труда.....	29
7. Дополнительное профессиональное образование.....	32
8. Социальное партнёрство.....	32
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	34
10. Контроль выполнения условий коллективного договора.....	35
11. Заключительные положения.....	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» «Эврика» (далее – МАУ ДО МУК «Эврика»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Законодательные и нормативные правовые акты ЯНАО;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы от 29.12.2020 г.;

Соглашение между Администрацией города Новый Уренгой, НО «Новоуренгойским объединением работодателей» и межотраслевым Советом профессиональных союзов города Новый Уренгой 2019-2021 гг.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МАУ ДО МУК «Эврика» Филатова Константина Алексеевича (далее – Работодатель), и работниками МАУ ДО МУК «Эврика» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАУ ДО МУК «Эврика» Шумиловой Анастасии Дмитриевны (далее – Профсоюзный комитет).

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами Профсоюзного комитета, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками через бухгалтерию организации на счет Профсоюза работников образования ЯНАО (далее - ПРО ЯНАО).

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в недельный срок сообщать Профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.8. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение недельного срока со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.9. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.10. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюзного комитета по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных Профсоюзным комитетом (статья 30 ТК РФ).

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций и иных формах социального партнёрства, и нормами, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, предусмотренных ТК РФ.

1.12. В соответствии с действующим законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ) представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учёт мнения Профсоюзного комитета;
- согласование с Профсоюзным комитетом;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета. Изменения и дополнения в локальные акты вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 (трех) лет.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. В целях реализации правового статуса педагогических работников, установленного на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, в МАУ ДО МУК «Эврика»

разрабатывается и принимается Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, согласованное с Профсоюзным комитетом.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАУ ДО МУК «Эврика» могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией МАУ ДО МУК «Эврика», соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён в связи с их несоответствием требованиям, установленным частью 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Работодатель обязуется при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.6.3. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.6.4. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной педагогической работы (далее – учебная нагрузка) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МАУ ДО МУК «Эврика».

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.6.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.6.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6.7. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.6.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.6.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6.11. Сообщать в письменной форме, не менее чем за три месяца, органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.6.12. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся. В соответствии со статьёй 179 ТК РФ определить следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- работники, награжденные ведомственными наградами федерального уровня;
- работники, являющиеся лицами предпенсионного возраста;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет.

2.6.13. Обеспечивать работнику, начиная с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации), время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.6.14. Осуществлять учёт мнения Профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюзного комитета по

инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ.

2.6.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 318 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора при сокращении численности или штата организации и в связи с ликвидацией организации.

2.6.16. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.6.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

2.7.1. Обеспечивать обязательное участие представителя Профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Фактический объём учебной (преподавательской) работы на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее – педагогический работник) помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагога в письменном виде не менее, чем за два месяца о возможных ее изменениях.

3.4. При установлении педагогическим работникам, для которых МАУ ДО МУК «Эврика» является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год, за ними сохраняется её объём и преемственность ведения педагогической деятельности в группах, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.7 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее – приказ № 1601).

3.5. Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение объёма учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.6. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

3.7. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогов учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной по учебным полугодиям.

3.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.10. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МАУ ДО МУК «Эврика» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, включая работников Департамента образования, осуществляется при условии, если педагоги, для которых МАУ ДО МУК «Эврика» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.11. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета, а руководителю МАУ ДО МУК «Эврика» - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.12. Для педагогических работников МАУ ДО МУК «Эврика» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.13. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАУ ДО МУК «Эврика» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.14. В соответствии со ст.92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

3.15. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) педагогическая работа в одном и том же учреждении дополнительного образования детей с дополнительной оплатой;

е) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

ж) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;

з) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «ж» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.16. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

3.17. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

В МАУ ДО МУК «Эврика» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Распределение объёма педагогической нагрузки в течение дня и недели, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

3.20. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Для работников, ведущих преподавательскую работу, в дни недели, которые свободны от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от

выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.21. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.22. В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Введение такого режима не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

3.23. Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий положения, предусмотренные ст.312.9 ТК РФ с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.24. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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, учитывать мнение Профсоюзного комитета. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, что закрепляется соответствующим письменным соглашением. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО МУК «Эврика».

3.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьей 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.27. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в районах Крайнего Севера согласно статье 321 ТК РФ;

3.28. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии ст. 117 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 составляет 7 календарных дней.

3.29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день в соответствии с ст.119 ТК РФ. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам устанавливаются Положением «О порядке и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам муниципальных учреждений муниципального образования город Новый Уренгой», утвержденного постановлением Администрации города Новый Уренгой от 25.02.2015 № 31.

3.30. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам муниципальных учреждений в случаях, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами их нормальной продолжительности рабочего времени. Работодатель ведет учет времени (журнал), фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.31. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются должности руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей, исполнение обязанностей по которым в течение рабочего дня не поддается точному учету, либо рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, а также должности, по которым лица, их замещающие, рабочее время распределяют по своему усмотрению (при этом их согласие на привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени не требуется).

3.32. На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы, о времени начала и окончания рабочего дня; они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.33. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в зависимости от объема работы, системы напряженности труда, возможности выполнения своих трудовых функций работником за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и не может быть менее 3 календарных дней.

3.34. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск и продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается Приложением к настоящему коллективному договору.

3.35. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.36. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.37. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.38. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.39. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 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, установленном федеральным законодательством (ст.262 ТК РФ).

3.40. Работникам, по согласованию с Профсоюзным комитетом, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- государственная регистрация брака работника – 2 календарных дня;
- получение грантов различных уровней: местный – 3 календарных дня; окружной – 5 календарных дней; федеральный – 7 календарных дней (по желанию работника данный вид дополнительного отпуска может быть заменен денежной компенсацией);
- председателю Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, указанных в п. 3.40. предоставляются за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.41. В соответствии со ст. 124 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности работника, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть

продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация работодателем за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.42. В соответствии со ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем за неиспользованный отпуск пропорционально с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

3.43. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, т.е. до 14 календарных дней включается в стаж работы.

3.44. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.45. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 календарных дней в году;

- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка – 5 календарных дней;

- регистрации брака - 5 календарных дней и в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

3.46. Работнику по его письменному заявлению предоставляются дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня.

За счет средств, полученных от осуществления деятельности, приносящей доход, указанные дни могут быть предоставлены с сохранением заработной платы.

3.47. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

3.48. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.49. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

3.50. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

3.51. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).

3.52. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.53. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.54. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

3.55. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.56. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.57. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы.

3.58. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы,

дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.59. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников устанавливается Положением «Об оплате труда МАУ ДО МУК «Эврика» в соответствии с Отраслевым положением «Об условиях и размерах оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования города Новый Уренгой», утвержденным постановлением Администрации города Новый Уренгой от 28.12.2018 г. № 510 (далее - Отраслевое положение), настоящим коллективным договором.

4.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Отраслевым положением.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в размере не менее 4% от тарифной ставки (оклада) по результатам специальной оценки труда, проведенной в образовательной организации.

4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- оплата сверхурочной работы;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата труда в ночное время;

- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Работникам МАУ ДО МУК «Эврика» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за интенсивность труда;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.7. В соответствии с Приложением № 5 Отраслевого Положения работникам выплачивается премия по итогам учебного года (День учителя) в размере 100% месячной заработной платы. Премия по итогам учебного года выплачивается работнику по основному месту работы на дату издания приказа о выплате премии.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.9. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителей МАУ ДО МУК «Эврика» устанавливается Отраслевым положением.

4.10. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации.

4.11. Периоды отмены тренировочных занятий (образовательного процесса) в отдельных отделениях либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников в порядке и на условиях, предусмотренных приказом № 536. В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации предшествующей периоду отмены (приостановки) занятий для обучающихся по указанным выше причинам.

4.12. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

4.13. Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим

наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы)	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
	(при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.14. Дополнительно на оплату труда работников могут направляться средства, поступающие от приносящей доход деятельности и от иных не запрещенных законодательством источников, с учетом требований пунктов 7.2 и 7.3 Отраслевого положения.

Фонд экономии заработной платы может быть использован на премиальные выплаты по итогам работы, увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

В соответствии с Приложением № 5 Отраслевого Положения работникам выплачивается премия по итогам учебного года (День учителя).

4.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 29 числа текущего месяца, за вторую половину 14 числа следующего месяца.

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

4.16. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о:

- составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

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

- размерах и основаниях произведенных удержаний;

- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

4.17. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.18. Профсоюзный комитет имеет право запрашивать информацию:

- о формировании ФОТ на основании утвержденных штатных расписаний и тарификаций педагогического персонала на текущий финансовый год.

- о наличии (отсутствии) экономии ФОТ (экономия есть разница между начисленной заработной платой работникам и запланированной заработной платой в рамках квартала).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также Соглашением между Администрацией города Новый Уренгой, НО «Новоуренгойское объединение работодателей» и межотраслевым Советом профессиональных союзов города Новый Уренгой на 2019-2021 гг.

5.2. Работникам, по письменному заявлению оказывать следующие виды материальной помощи:

- на похороны близких родственников (жены, мужа, родителей, ребенка) - в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей, а также, дополнительно, в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей за счет средств от приносящей доход деятельности;

- в связи с чрезвычайными и непредвиденными ситуациями (пожары, наводнения и др. стихийные бедствия, ограбления и т.д.) - в размере материального ущерба, но не более 5000 (Пять тысяч) рублей, а также, дополнительно, в размере 15 000 (Пятнадцать тысяч) рублей за счет средств от приносящей доход деятельности;

- при вступлении в брак впервые - в размере 5000 (Пять тысяч) рублей;

- при длительной нетрудоспособности сроком более 2-х месяцев в связи с тяжелым заболеванием работника и дорогостоящим лечением - в размере 5000 (Пять тысяч) рублей;

5.3. Работникам, следующим на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер) компенсировать затраты, связанные с проездом к месту назначения и обратно в пределах Российской Федерации, в размере 50% стоимости проезда, указанной в проездных документах, при наличии свидетельства о смерти.

5.4. В случае смерти работника Учреждения, лицу, взявшему на себя обязанность по погребению, оказывать единовременную материальную помощь в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

5.5. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

5.6. Финансовое обеспечение на исполнение обязательств, указанных в п.п.5.2, 5.3,5.4 осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Новый Уренгой.

5.7. В соответствии с законом ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» выплачиваются:

- единовременное пособие молодому специалисту. Единовременное пособие выплачивается лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок муниципальные организации в автономном округе, осуществляющие образовательную деятельность, на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющих стажа работы в муниципальных организациях в автономном округе, осуществляющих образовательную деятельность, по трудовому договору,

заключенному на неопределенный срок, на данных должностях на день приема на работу;

- единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин, местом основной постоянной работы которых являются организации, входящие в систему образования автономного округа, при наличии стажа работы на территории ЯНАО 15 календарных лет либо назначение страховой пенсии по старости.

Выплаты единовременного пособия молодым специалистам и единовременного пособия при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин производятся за счет средств окружного бюджета и в размерах, установленных постановлением Правительства ЯНАО.

5.8. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзного комитета.

5.9. Предоставлять Профсоюзному комитету в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно спортивный зал для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.10. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в т.ч. 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, 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.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется выделять для членов профсоюза денежные средства на оказание материальной помощи, организацию оздоровления членов Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны совместно обязуются:

6.1. Принимать меры для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий.

Способствовать осуществлению своевременного расследования несчастных случаев.

6.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

Работодатель обязуется:

6.5. Обеспечить безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса в соответствии с требованиями законодательства.

6.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также 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.

6.7. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.8. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.10. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

Работники обязуются:

6.11. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.12. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.13. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.15. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.16. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.17. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.18. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в рамках системы повышения квалификации, предусмотренной в Ямало-Ненецком автономном округе.

7.2. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.3. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета (ст.187 ТК РФ).

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

8.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих органов образовательной организации при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.3. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

Работодатель обязуется:

8.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет ПРО ЯНАО членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

8.5. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ)

и другие локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.10. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

8.11. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.12. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет ПРО ЯНАО.

8.13. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюзного комитета перед работодателем, в муниципальных и других органах власти, комиссиях по трудовым спорам, суде.

8.14. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

8.15. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

9.1. Не препятствует представителям Профсоюзного комитета осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ.

9.2. В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" принадлежность или непринадлежность к Профсоюзного комитета не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к Профсоюзному комитету.

9.3. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности работников, условиях оплаты труда, показателях по условиям и охране труда.

9.4. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в работе Наблюдательного совета.

Стороны признают:

9.5. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

9.7. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

9.8. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по определению учебной нагрузки педагогических работников, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, комиссии по охране труда, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса .

9.9. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

Стороны совместно:

9.10. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МАУ ДО МУК «Эврика».

9.11. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета по реализации уставных задач.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились и обязуются:

10.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль выполнения условий коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля выполнения условий коллективного договора в соответствии со ст. 51 ТК РФ не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

11.1. Обязуется ознакомить работников под роспись с текстом коллективного договора, а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, в течение 30 дней после его подписания; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте МАУ ДО МУК «Эврика» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Должен ознакомить под роспись каждого принимаемого на работу в образовательную организацию работника до подписания трудового договора с настоящим коллективным договором, его приложением и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Стороны договорились:

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

11.5. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие при изменении типа муниципального учреждения, изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

11.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

11.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор МАУ ДО МУК «Эврика»


(подпись)

Филатов К.А.

(Ф.И.О.)

« 11 » мая 2021 г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МАУ ДО МУК «Эврика»


(подпись)

Шумилова А.Д.

(Ф.И.О.)

« 11 » мая 2021 г.

