

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального образовательного учреждения
Центра дополнительного образования «Дземги»**

на 2016 – 2019г.г.

**Коллективный договор принят на общем собрании трудового
коллектива учреждения "07" июля 2016г.**

Протокол № 103/9

Код контрагента	Наименование контрагента
Политическая партия	Партия
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Регистрационный номер	
от 16	нр 235
08	2016

Факсимиле

**Уведомительную регистрацию прошел
в Департаменте труда Министерства
экономического развития и внешних
связей Хабаровского края
« » 2016 г.**

Разделы коллективного договора:

1. Общие положения.
2. Права и обязанности сторон.
3. Оплата труда.
4. Трудовые отношения и гарантии занятости при возможном высвобождении, содействие и обеспечение занятости.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Премирование работников.
7. Охрана труда.
8. Социальные гарантии.
9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.
10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в Муниципальном образовательном учреждении Центра дополнительного образования «Дзэмги» и заключенным в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

- 1.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора МОУ ЦДО «Дзэмги» Савчуковой Светланы Викторовны, именуемый далее «Работодатель» и работники МОУ ЦДО «Дзэмги» в лице председателя профсоюзной организации МОУ ЦДО «Дзэмги» Тарана Владимира Михайловича, именуемые далее «Работники»
- 1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений в МОУ Центр дополнительного образования «Дзэмги», максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - создание благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, перебучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется как на работников МОУ Центра дополнительного образования «Дзэмги» – членов профсоюза, так и на работников, не являющихся членами профсоюза.
- 1.5. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет в соответствии со статьёй 43 Трудового Кодекса РФ (далее в тексте – ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продление действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном статьёй 44 ТК РФ. В течение срока действия

коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе, в установленном Законом порядке, инициировать внесение изменений и дополнений, не уменьшающих уровень социальной защищенности работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор работодатель размножает в необходимом для всех структурных подразделений количестве. Обязательно наличие экземпляра коллективного договора в отделе кадров, бухгалтерии, профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации, ответственного за охрану труда в целом за учреждение, работодателе.

1.12. Содержание коллективного договора доводится до сведения всех работников (под роспись) учреждения и вновь принимаемых на работу специалистом по кадрам.

Законы Российской Федерации и Хабаровского края, другие правовые нормативные документы, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников учреждения расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.13 Стороны обязуются 2 раза в год проводить «круглые столы» по контролю за выполнением мероприятий коллективного договора, выявлению нарушений и принятию соответствующих мер по устранению возникших недостатков. В письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны строят свои отношения друг с другом на следующих принципах социального партнерства:

- равноправия;
- уважения и учета интересов;
- заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;
- обязательности выполнения настоящего коллективного договора;
- ответственности сторон и их представителей за невыполнение условий настоящего коллективного договора;

Договаривающиеся стороны обязуются:

сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, участвовать в разработке соответствующих нормативных программ, актов, рекомендаций;

обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным коллективным договором социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать право вширении этих гарантий при заключении коллективного договора;

- исходить из того, что нормы данного положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, являются минимальными, обязательны к применению и не могут быть снижены при заключении коллективного договора;
- вести целенаправленную работу по созданию в коллективе здорового морально-психологического климата.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами Российской Федерации и Хабаровского края, коллективным договором, по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст. статьей 8 ТК РФ
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля их выполнения;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда,
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;

постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профсоюзного комитета, событиях профсоюзной жизни;
проводить работу по вовлечению работников в члены профсоюза.

2.3. Обязанности работников в соответствии со статьей 21 ТК РФ:

лобросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
соблюдать трудовую дисциплину.

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Права профсоюзного комитета:

получать всю необходимую информацию, необходимую для контроля и экспертизы, исполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций.

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии здоровья и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

участвовать в аттестационной и кадровой комиссиях.

организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ.

представлять права членов профсоюза и тех работников учреждения, которые не являются членами профсоюза, но по письменному заявлению ежемесячно перечисляют на счет профсоюза денежные средства в размере 1 % от зарплаты в соответствии со статьей 28 п. 4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально – бытовыми проблемами, в городской и краевой комитеты профсоюза работников образования и Байкальское красное объединение профсоюзов.

профсоюзный комитет имеет право представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением.

1. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дземги» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ЦДО «Дземги» устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утверждённым приказами Министерства правоохранения и социального развития Российской Федерации.

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание МОУ ЦДО «Дземги» с учетом уставных целей МОУ ЦДО «Дземги», а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.3. В соответствии с ч. 4 ст. 135 ТК РФ локальные нормативные акты, коллективный договор, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. **Приложение № 1**

На их основании Руководитель издает приказ по МОУ ЦДО «Дземги»:

3.3.1. Устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3.3.2. Принимает решение о выплате работнику:

- размер повышающего коэффициента;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

3.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МОУ ЦДО

«Дземги», в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие
коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;

- персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

3.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику МОУ ЦДО «Дземги» со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории.

3.6. Повышающий коэффициент за наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»

устанавливается со дня получения руководителем МОУ ЦДО «Дземги» от работника учреждения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих право на повышающий коэффициент.

В случае поступления от работника МОУ ЦДО «Дземги» заявления об установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата повышающего коэффициента начинается со дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной квалификации работника учреждения, сложности или важности выполняемой им работы, степени ответственности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается Комиссией единогласно в отношении конкретного работника учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат всеми средствами и оформляется приказом руководителя.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается руководителем МОУ ЦДО «Дземги».

Решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы.

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденных постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления» работникам МОУ ЦДО «Дземги» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной профессии, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночные смены, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за

характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

3.8.1 Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов должностного оклада) работника учреждения.

Компенсационные выплаты работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам аттестации рабочих мест, проводиться с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Руководитель МОУ ЦДО «Дземги» должен принять меры по своевременному проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

3.8.2 Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера:

- К заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,5;
- К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных соответствующими правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

3.8.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по высокой квалификации.

- 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. (ст. 151 ТК)

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

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за следующие часы - двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего Правил производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности и рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

- Работнику МОУ ЦДО «Дзэмги», получающему оклад (должностной оклад), привлекшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МОУ ЦДО «Дзэмги», 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 не подлежит.

3.8.4 Размер компенсационных выплат работнику МОУ ЦДО «Дзэмги» устанавливается руководителем с учетом условий труда данного работника МОУ ЦДО «Дзэмги».

3.8.5 Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на труд работников учреждения.

3.9 Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МОУ ЦДО «Дзэмги» к высокой результативности и качеству труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-на «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

3.9.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МОУ ЦДО «Дзэмги» с учетом установленных в учреждении критерии, позволяющих оценить качество трудовой деятельности работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки деятельности деятельности учреждения.

3.9.2 Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа учреждения. Приложение № 2.

3.9.3 Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из количественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при которых производятся стимулирующие выплаты.

3.9.4 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы оплаты труда выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в Приложении № 1.

3.9.5 Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного должностного оклада (ставка заработной платы) работника МОУ ЦДО «Дзэмги».

3.9.6 Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.9.7 Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя МОУ ЦДО «Дземги» с мнением представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников МОУ ЦДО «Дземги».

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издаётся соответствующий приказ руководителя МОУ ЦДО «Дземги».

3.9.8 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных непосредственно на оплату труда работников.

3.10 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.11 У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от совокупного объема работ.

3.12 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, кроме случаев совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.13 Выплата заработной платы производится на расчетный счет работника.

3.14 Заработную плату выплачивать два раза в месяц 05 и 20 числа.

3.15 Накануне выдачи заработной платы выдавать работникам расчетные листки.

3.16 На работников, предупрежденных о сокращении их должности, до момента ее фактического осуществления распространять все виды условий и льгот по оплате труда.

3.17 Из фонда оплаты труда МОУ ЦДО «Дземги» работнику по его письменному заявлению к моменту отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника за отработанный период календарного года.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам МОУ ЦДО «Дземги», работающим на условиях неполного рабочего времени (в том числе с учебной нагрузкой менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке).

3.18 Работнику, отработавшему в МОУ ЦДО «Дземги» полный календарный год и не имеющему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению, материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в МОУ ЦДО «Дземги» не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

3.19 При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

3.20 При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 — 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику МОУ ЦДО «Дземги» выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 — 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику МОУ ЦДО «Дземги» не выплачивается.

3.2. Работникам МОУ ЦДО «Дземги», находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

3.3. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждений на соответствующий год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

4. АКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗА:

3.1. Принять участие в разработке положения о системе и форме оплаты труда в учреждении, премировании работников.

3.2. Оказывать консультативную помощь по вопросам оплаты труда всем работникам учреждения.

3.3. Защищать права работников в вопросах оплаты труда. Способствовать урегулированию споров по вопросам оплаты труда.

3.4. Осуществлять проверку правильности начисления и расчетов по заработной плате и уплаты налогов, произведения компенсационных выплат.

3.5. Осуществлять проверку правильности начисления и расчетов по заработной плате и уплаты налогов, произведения компенсационных выплат.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫБОЖДЕНИИ, СОДЕЙСТВИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются Трудовым законом Российской Федерации, условиями трудового договора и настоящего коллективного

агreements работодателя:

1. Трудовыми договорами с физическими лицами на работу заключается письменный трудовой договор, составляется в двух экземплярах, один экземпляр которого после подписания работодателем и заполнения всех реквизитов работником, другой хранится у работодателя.

2. В соответствии со статьей 58 ТК РФ срочный трудовой договор с работником может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок из-за специфики характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй статьи 58 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение служащих и работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации, и настоящим трудовым договором.

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

5. В соответствии со статьей 60.1. ТК РФ Работник имеет право заключать трудовые договоры о работе в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

6. В течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и оплата определяются работодателем с письменного согласия работника.

7. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2. ТК РФ).

8. Перевод на другую работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменения трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно

перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.1. ТК РФ.

Только с письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза по статье 31 ТК РФ (пункты 2; 3; 5) производить с обязательным учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ч. 2 статья 82, статья 373 ТК РФ).

4.9. Нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников учреждения, доводятся до сведения профсоюзного комитета работодателем течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение.

4.10. Смена собственника учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

4.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части 1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить председателю профкома профсоюза не менее чем за три месяца о намерениях реорганизации учреждения с обоснованием о необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работающих.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.12. При прочих равных условиях (ст. 179 ТК РФ) по инициативе работодателя не увольнять:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких женщин, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключение увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- работников, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая или профзаболевания в МОУ Центр дополнительного образования «Дземги»;
- работников, до достижения пенсионного возраста которым осталось работать до 2-х лет.

4.12.1. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» высвобождаемым работникам учреждения предоставляет льготы и компенсации согласно действующему законодательству.

4.12.2. Высвобождаемого работника направляет на профессиональную подготовку или повышение квалификации, с его согласия, или переводят на другую должность.

4.12.3. Оказывает содействие высвобождаемым работникам учреждения в трудоустройстве через органы занятости. В этих целях своевременно, но не менее, чем за три месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых они могут окунуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течение полугодия.

4.12.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности (штата) работников, предоставлять свободное время для поиска работы 4 часа в неделю с оплатой по единому заработку.

4.12.5. Сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) действие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в

составии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработка на срок его переквалификации.

4.12.6. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу на предприятии.

4.12.7. Лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, предоставлять преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

4.12.8. Обеспечивает прохождение работниками профессиональной подготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период.

4.12.9. Обеспечивает гарантии и нормы компенсаций, предусмотренные трудовым законодательством РФ и коллективным договором для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

4.13. Обязательства профсоюза.

4.13.1. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий, направленных на стимулирование повышения профессионализма работников.

4.13.2. Предоставляет членам профсоюза бесплатную консультативную и правовую помощь по вопросам занятости, трудового законодательства. Информирует о юристах, работающих с профсоюзными органами города и края.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Режим труда и отдыха МОУ Центр дополнительного образования «Дземги» регламентируется утвержденным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (статьи 100, 190 ТК РФ). **Приложение № 3.**

5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Для женщин продолжительность рабочей недели составляет 36 часов с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

5.2.1. Продолжительность рабочего времени:

- у педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- у педагогов-организаторов – 36 часов в неделю;
- у уборщиков служебных помещений, вахтера – 36 часов в неделю.

5.2.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как прием на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

5.2.3. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней регламентируется статьей 95 ТК РФ.

5.2.4. Работа в ночное время регламентируется статьей 96 ТК РФ.

5.2.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) регламентируется ст. 99 ТК РФ.

5.2.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

5.2.7. Установить режим работы без перерыва на обед с принятием пищи на рабочем месте следующей категории работников:

сторожа.

Перерыв для краткосрочного отдыха и приема пищи на рабочем месте входит в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

5.2.8. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются согласно статей 111, 112 Трудового кодекса РФ.

5.2.9. В исключительных случаях работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 113 ТК РФ.

В других случаях только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. (Постановление Правительства РФ от 01.10.2001 № 724).

5.2.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (ст. 116 ТК РФ):

- Работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3-х календарных дней. **Приложение № 4.**
- Предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.2.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных директором МОУ Центр дополнительного образования «Дземги» с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.2.13. По соглашению сторон возможно продление или перенесение на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска и замена его денежной компенсацией на условиях Трудового кодекса РФ (ст. 124, ст. 125, ст. 126).

5.2.14. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по их заявлению (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). (Возможен вариант с сохранением зарплаты).

5.2.15. Родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставляется 1 сентября выходной день с сохранением заработной платы.

Обязательства профсоюза:

5.3. Осуществлять контроль соблюдения режима труда, графика отпусков, предоставлением дополнительных отпусков и их оплатой.

5.4. Проводить в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда.

6. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ, качество и безупречную работу, творческий подход (далее - премия) применяется в целях материального поощрения труда работников за индивидуальные результаты работы по итогам за квартал, полугодие, девять месяцев, год.

6.2. Выплата премии производится в процентном отношении к окладу по основной должности с учетом коэффициента и надбавок за работу в районах, приравненных к районам Крайнего севера, но не более одного должностного оклада.

6.3. Предложения о размере премии подают заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, руководители структурных подразделений до 15 числа месяца следующего за отчетным. Предложение о размере премии рассматривается комиссией в соответствии с Положением о комиссии.

6.4. Решение о выплате премии принимает руководитель учреждения. Приказ о премировании сотрудников издается по окончании отчетного периода, с указанием сотрудников, представленных к премированию и размера премии в процентном отношении к должностному окладу.

6.5. Расходы, связанные с выплатой премии, производятся по окончании отчетного периода при наличии экономии за квартал, полугодие, девять месяцев, год по статье «Оплата труда» в период за который предусмотрена выплата премии, в соответствии с утвержденными бюджетными лимитами.

6.6. Единовременное премирование работников производиться при наступлении значительного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива центра (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образования центра, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения и т.п.), но не более одного должностного оклада.

6.7. Премия работнику назначается за фактически отработанное время, исключая случаи: нахождения работника в очередном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в период нетрудоспособности по больничному листу.

6.8. Неиспользованные финансовые средства истекшего года не являются источниками формирования фонда на премирование в следующем календарном году.

6.9. Основные показатели и условия премирования в **Приложении №7**.

7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников предприятия в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в учреждении создается служба по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета. Администрация учреждения и работники сотрудничают в деле обеспечения охраны труда, руководствуясь при этом ТК РФ.

Обязательства работодателя:

7.1. Обеспечить выполнение требований Конституции РФ, Закона Хабаровского края «Об охране труда в Хабаровском крае» и Трудового кодекса РФ по созданию здоровых и безопасных условий труда в МОУ ЦДО «Дзэмги».

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст.226 ТК).

7.2. Обеспечить своевременное обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей служб и специалистов в период работы (ст. 225 ТК РФ).

7.3. Организует проведение за счет средств организации обязательные предварительные, периодические, внеочередные медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы на время прохождения медосмотров и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302 Н от 12.04.2011 года «О порядке проведения предварительных и периодических медосмотров»). Перечень профессий работников и должностей, сроки прохождения медосмотров установлены в **Приложении № 6** к кол. договору. ответственный: специалист по кадрам, служба охраны труда, руководители подразделений).

7.4. Создает в организации службу охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

Создает совместно с профкомами на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда представителей работодателя и профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

7.5. Организует обучение в установленные сроки (не реже 1 раза в 3 года) ответственного по охране труда от администрации, уполномоченных по охране труда от профсоюза, членов местных комитетов (комиссий) по охране труда.

7.6. Устанавливает их необходимым комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.7. Удостоверяет уполномоченным профсоюзного комитета и членам комиссии один календарный день в месяц (по графику работы комиссии) с сохранением среднего заработка для выполнения

вложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда. (Можно установить конкретный день недели).

7.7. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве» № 125 ФЗ от 24.07.98 г.).

7.8. Обеспечивает условия и охрану труда женщин в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст. 253, 254, 258, 259, 260, 263).

7.9. Обеспечивает условия и охрану труда молодежи до 18 лет в соответствии с требованиями Трудового кодекса (ст. 265, 266, 267, 268).

7.10. Обеспечивает рабочих и служащих бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным отраслевым нормам. Срок службы и перечень выдаваемых СИЗ по профессиям и должностям приведен в Приложении № 5 к кол. договору (ст. 221 ТК РФ).

Обеспечивает ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви.

7.11. Предоставляет работникам другую работу (или оплачивает им времяостоя) на время приостановления работ органами государственного и профсоюзного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст. 220 ТК РФ).

7.12. Женщины со времени установления беременности и в период кормления ребенка трудом к выполнению всех видов работ, связанных с применением ВДТ и ПЭВМ не допускаются (Приказ Главного санитарного врача РФ от 03.06.2003г. № 119).

7.13. Информировать краевой (городской,) комитет профсоюза работников госучреждений о несчастных случаях на производстве, представлять копии актов по форме Н-1 о несчастных случаях на производстве и сообщения о последствиях несчастного случая техническому инспектору труда профсоюза работников госучреждений.

7.14. Председатель профкома, (зам. председателя профкома по вопросам охраны труда), уполномоченный от профкома по охране труда в обязательном порядке привлекаются к работе в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.15. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ).

Обязательства профсоюза:

7.16. Осуществлять общественный профсоюзный контроль соблюдения законодательных нормативно-правовых актов по охране труда силами уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета, которые избираются на срок полномочий профкома на общем профсоюзном собрании (ст. 370 ТК РФ).

7.17. Совместно с работодателем создает совместный комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

7.18. Согласовывает перечни работ и профессий, при выполнении которых выдается бесплатно спецодежда, проводится обязательный медицинский профессиональный осмотр.

7.19. Добивается ежегодно включения в коллективный договор мероприятий по улучшению условий, охраны труда (соглашения) по охране труда и осуществляет контроль за их исполнением.

7.20. Организует работу в организации по участию трудового коллектива в проведении ежегодных «дней экологической безопасности», проводимых ежегодно с 15 апреля по 5 июня (очистка территории, посадка деревьев, кустарников и т.д.).

7.21. Оказывает консультативную и практическую помощь всем работникам организации в вопросах охраны труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель и выборные профсоюзные органы предусматривают оказание некоторых видов социальной помощи.

8.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 22 ТК);
- осуществлять страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять на предприятии персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ) и т.д.;
- формировать накопления предприятия в негосударственных пенсионных фондах с целью пенсионного обеспечения работников;

8.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами, устанавливать контроль своевременности и достоверности, предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- содействовать размещению средств предприятий (организаций) в негосударственных пенсионных фондах с целью дополнительного материального обеспечения работников.

8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.

8.2.1. Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;
- гарантировать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения (ст. 185 ТК РФ);
- организовать отчетность руководителей подразделений за состояние охраны здоровья работающих;
- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортивные площадки; укреплять их материальную базу.

8.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам предприятия, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК РФ);
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией предприятия задачи по их предупреждению;
- контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

8.3 Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению семьи.

8.3.1 Работодатель обязуется:

- обеспечивать хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих учреждению (находящихся на балансе учреждения – при их наличии), обеспечивать их необходимым оборудованием и инвентарем;
- предусматривать выделение средств профсоюзным комитетом на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253-261 Трудового кодекса РФ, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.3.2 Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, рабочих спартакиад, спортивных праздников, фестивалей для работающих и членов их семей;
- информировать трудящихся о расходовании денежных средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- организовывать оздоровление детей работников организации (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул);
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.;
- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

8.4 Социальная защита молодежи.

8.4.1 Работодатель обязуется:

- оказывать содействие профкому в создании комиссии по работе среди молодежи;
- квотировать рабочие места для трудоустройства молодых специалистов, окончивших профессиональные учебные заведения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;
- заключать в обязательном порядке трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ;
- организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. 69, 266 ТК РФ);
- выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу и периодические (для лиц до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);
- предоставлять оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, проработавшим на предприятии непрерывно не менее шести месяцев (ст. 122 ТК РФ), не допускать непредоставления оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд работникам в этом возрасте (ст. 124 ТК РФ);
- не допускать отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ), а также замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников (ст. 126 ТК РФ);
- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, а также устанавливать, по возможности, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации (ст. 173, 177 ТК РФ).

- решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы.

8.4.2. Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- анализировать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, всех работников организации;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д. (ст. 173-177 ТК РФ));
- организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, справедливый механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми людьми, не достигшими совершеннолетнего возраста, строго в соответствии со ст. 63 ТК РФ;
- содействовать при заключении трудового договора с работодателем молодежи, не достигшей 18 лет, своевременно пройти обязательное предварительное освидетельствование в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст. 70 ТК РФ);
- контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122, 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА (статьи 218,229,230,370-377 ТК)

9.1. Работодатель признает, что профсоюз осуществляет свою деятельность на основании Устава профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для проведения заседания, хранения документации, а также место для размещения информационных материалов о работе профорганизации (профсоюзный уголок).

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членских взносов в размере 1% от зарплаты. Профсоюзные взносы перечисляются в день отнесения платежных поручений на зарплату в банк.

9.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные взносы в размере 1% от зарплаты.

В этом случае работник имеет право на бесплатные консультации и правовую защиту по социально-трудовым вопросам в профсоюзном комитете организации, в краевом (городском, районном, объединенном) комитете профсоюза работников государственных учреждений.

9.5. Профсоюзный комитет выбирает уполномоченного (уполномоченных) по охране труда на срок действия полномочий профкома, который (которые) на паритетной основе входит (входят) в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

9.6. Члены профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, предварительно согласовав вопрос с администрацией не позднее, чем за 1 неделю до вызова на учебу вышестоящим профсоюзным органом.

Сообщение о вызове на учебу может быть как телефонным, так и письменным.

9.7. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 371, 372, 373 ТК РФ).

9.8. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.9. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и цеховых, привязанных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. №90-ФЗ).

9.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время не менее 2-х профсоюзных собраний в году при условии заблаговременного сообщения профкома о времени их проведения не менее чем за 15 дней.

9.11. Профсоюзный комитет проводит свои заседания в рабочее время 1 раз в месяц.

9.12. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работающих.

Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке определенном в самом коллективном договоре.

10.3. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, которая должна уведомить другую сторону об этом не позднее, чем за две недели письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

10.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование или толкование положений договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

10.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могли повлечь возникновение конфликтов.

10.6. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к коллективному договору следует довести до всех работников организации с разъяснением причин, их вызвавших.

10.7. Если же работники учреждения выскажутся против предложенных изменений, то создается ситуация, когда неурегулированные разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Положением ТК РФ в ред. От 30.06.2006г. №90-ФЗ. Возможна ситуация, при которой собрание уполномочит лишь часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора. В таких случаях можно допустить принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по остальным предложениям.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия из представителей работодателя и работников.

11.2. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора не реже 2-х раз в год проводит проверки по выполнению договорных обязательств с отчётом на собрании трудового коллектива.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.4. Работники, нарушающие условия настоящего коллективного договора, по совместному решению работодателя и профсоюзного комитета, могут быть лишены полностью или частично социальных льгот, предусмотренных договором.

11.5. Профсоюзный комитет в соответствии со статьей 13 п. 3 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" имеет право осуществлять профсоюзный контроль за исполнением коллективного договора.

11.6. Профсоюзный комитет запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах исполнения коллективного договора и бесплатно ее получает, заслушивает на своих заседаниях полученную информацию от администрации с приглашением ее представителей.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организаций и проведения забастовок.

11.9. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

11.11. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.12. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 07.07.2016 года и действует до 07.07.2019 года.

11.13. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, одинаковую для каждой Стороны.



Директор МСУ ИДО «Дземги»

С.В. Савчукова
2016 г.



Председатель профкомитета

МОУ ИДО «Дземги»

В.М. Гаран

« 7 » июля 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального образовательного
учреждения Центра дополнительного образования «Дземги»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с:

- пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края» от 30 января 2009 года № 23-пр;
- Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 года № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 06 февраля 2009 года № 10-па «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях»;
- Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях»;
- Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- Постановлением от 24 марта 2010 года № 764-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- Постановлением от 01 сентября 2011 года № 2473-па «О внесении изменений в Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- Постановлением от 24 февраля 2012 года № 531-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;
- изменением от 26 апреля 2012 года № 14-рн «Об установлении должностных окладов, начинаяющих коэффициентов руководителям муниципальных образовательных учреждений

муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», внесение расходов на оплату труда которых, осуществляется за счет местного бюджета»;

- постановлением от 07 марта 2013 года № 673-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009г. № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;

- постановлением от 24 мая 2013 года № 1608-па «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;

- постановлением от 22 ноября 2013 года № 3810-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об внесении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;

- постановление от 11 декабря 2013 года № 4035-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об внесении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;

- постановление от 29 мая 2014 года № 1829-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об внесении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический Центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»;

- постановление от 08 июня 2015 года № 1783-па «О внесении изменений в постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08 октября 2009 года № 2434-па «Об внесении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре» муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дзэмги»

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МОУ ЦДО «Дзэмги» по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников;
- размеры повышающих коэффициентов;
- порядок и условия оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дзэмги»;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ЦДО «Дзэмги»;
- условия оплаты труда руководителя МОУ ЦДО «Дзэмги», его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Фонд оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дзэмги» формируется на календарный год, исходя из суммы субсидий поступающих в установленном порядке из местного бюджета субвенций из краевого

бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности МОУ ЦДО «Дзэмги».

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности МОУ ЦДО «Дзэмги» направляются на оплату труда работников учреждения в порядке и размерах, установленных администрацией города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Размер месячной заработной платы работника МОУ ЦДО «Дзэмги», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на очередной год (далее по тексту - размер минимальной заработной платы).

В случае если в течение календарного месяца не полностью отработана норма рабочего времени и не полностью выполнена норма труда (трудовые обязанности) по причине совместительства (внешнего, внутреннего), временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работы на условиях неполного рабочего времени, размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата работников МОУ ЦДО «Дзэмги» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников МОУ ЦДО «Дзэмги» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель МОУ ЦДО «Дзэмги» приказом по учреждению:

2.2.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. принимает решение о выплате работнику:

- размер повышающего коэффициента;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ЦДО «Дзэмги» устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства труда, здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе

перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание МОУ ЦДО «Дзэмги» с учетом уставных целей МОУ ЦДО «Дзэмги», а так же наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику МОУ ЦДО «Дзэмги» устанавливается в соответствии с размерами минимального оклада по соответствующей ПКГ, утвержденным *Приложением № 1* к настоящему положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МОУ ЦДО «Дзэмги», в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за наличие учёной степени, государственных и ведомственных наград;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.6. Повышающие коэффициенты, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МОУ ЦДО «Дзэмги».

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

2.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома о наличии учёной степени;
- со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие учёной степени, государственной, ведомственной награды производится со дня получения от работника предложения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, учёной степени, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в абзаце 1 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие учёной степени, государственной, ведомственной награды в период пребывания его в отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата повышающих коэффициентов осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. При принятии решения об установлении повышающего коэффициента за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, включенные в государственную наградную систему РФ, в соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010г. № 1099 «Мерах по совершенствованию наградной системы РФ»: «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли «Образование»;

- к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные Министерством образования и науки РФ в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства образования и науки РФ от 03.06.2010г. № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»: почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.9. Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за наличие учёной степени, государственной, ведомственной награды приведены в *Приложении № 2*.

2.10. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника учреждения, сложности или важности выполняемой им

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается Комиссией персонально в отношении конкретного работника учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и оформляется приказом руководителя.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается руководителем МОУ ДОД ДЮЦ «Дземги».

Решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностных окладов), ставок заработной платы работника учреждения.

2.11. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образованию».

3.2. Молодому специалисту - работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, при поступлении на работу на педагогическую должность в МОУ ЦДО «Дземги» в течение трех лет со дня окончания учебного заведения, дополнительно к перечисленным в п.2.5 Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения финансовых выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормирующей единицей педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, установленными в установленном порядке.

3.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и

необходимости
исполнения

выполнения

другой педагогической работы не позднее, чем за два

3.5. Почасовая оплата труда педагогических работников МОУ ЦДО «Дземги» применяется при выплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработка плата руководителя МОУ ЦДО «Дземги», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю учреждения назначаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю МОУ ЦДО «Дземги» определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и деятельности учреждения.

Описание муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности Центра и включает включение их в группы по оплате труда руководителей, которые приведены в *Приложении № 3 к настоящему положению*.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера назначаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МОУ ЦДО «Дземги».

4.4. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру назначаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в порядке и размерах, предусмотренных в разделе 6 настоящего положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру назначаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и критерии оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру назначаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю МОУ ЦДО «Дземги», его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности МОУ ЦДО «Дземги».

4.7. Размеры стимулирующих выплат руководителю МОУ ЦДО «Дземги» устанавливаются приказами начальника Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.8. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем МОУ ЦДО «Дземги», определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – руководителем.

Преподавательская работа в том же муниципальном учреждении для указанных работников заместительством не считается.

4.9. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Пределенный уровень соотношения заработной платы работников Центра устанавливается в размере от 1 до 8.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Руководитель МОУ ЦДО «Дземги» должен принять меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по улучшению беззаконных условий охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом по результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается с наличием в их работе, вредных и (или) опасных для здоровья условий труда, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент – 1,5;

5.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных соответствующими правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ требующих квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

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

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), устанавливается соглашением

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

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов ночного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности и рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации и соответствующей категории работников.

5.5.3. Работникам МОУ ЦДО «Дзэмги», получающим оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МОУ ЦДО «Дзэмги», 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 плате не подлежит.

5.6. Размер компенсационных выплат работнику МОУ ЦДО «Дзэмги» устанавливаетсяказом руководителя с учетом условий труда данного работника МОУ ЦДО «Дзэмги».

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МОУ ЦДО «Дзэмги» к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, в учреждениях,твержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2010 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и письмения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях», устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МОУ ЦДО «Дзэмги» с учетом разработанных в учреждении критерии, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в *Приложении № 4*.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение важных и срочных работ выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного), ставки заработной платы работника МОУ ЦДО «Дзэмги».

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя МОУ ЦДО «Дзэмги» с мнением представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, данного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников МОУ ЦДО «Дзэмги».

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя МОУ ЦДО «Дзэмги».

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МОУ ЦДО «Дзэмги».

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда МОУ ЦДО «Дзэмги» работнику по его письменному заявлению к концу оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

7.2. Работнику, отработавшему в МОУ ЦДО «Дзэмги» полный календарный год и не имеющему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в МОУ ЦДО «Дзэмги» не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата

материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 — 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику МОУ ЦДО «Дземги» выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 — 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику МОУ ЦДО «Дземги» не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам МОУ ЦДО «Дземги», находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонд оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

8. Заключительные положения

Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее — Перечень основного персонала). Перечень основного персонала приведен в

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью 87 (восемьдесят семь
листов)

Директор МОУ ЦДО «Дземги»
С.В. Савчукова

Председатель профкома
В.М. Таран

